Supplemento ordinario n. 2 alla "Gazzetta Ufficiale" n. 148 del 13 giugno 1962

Spedizione in abbonamento postale - Gruppo I

GAZZETTA UFFICIALE

DELLA REPUBBLICA ITALIANA

PARTE PRIMA — ROMA - Mercoledì, 13 giugno 1962 — SI PUBBLICA TUTTI I GIORNI MENO I FESTIVI

DIREZIONE E REDAZIONE PRESSO IL MINISTERO DI GRAZIA E GIUSTIZIA - UFFICIO PUBBLICAZIONE DELLE LEGGI - TEL. 650-139 650-841 652-361
AMMINISTRAZIONE PRESSO L'ISTITUTO POLIGRAFICO DELLO STATO - LIBRERIA DELLO STATO - PIAZZA GIUSEPPE VERDI 10, ROMA - CENTRALINO 8508

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 374.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese esercenti lavanderie di biancheria per bordo della provincia di Genova.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 375.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese commerciali di latte e derivati della provincia di Venezia.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 376.

Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti da caffè, bars, birrerie, gelaterie, pasticcerie e da laboratori di pasticceria della provincia di Cagliari.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 377.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la lavorazione dei mosaici vetrosi della provincia di Venezia.

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 378.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di picchettaggio, carenaggio e coloritura delle navi della provincia di La Spezia.

LEGGI E DECRETI

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 374.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese esercenti lavanderie di biancheria per bordo della provincia di Genova.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto, per la provincia di Genova, il contratto collettivo 28 dicembre 1949, per i dipendenti dalle aziende esercenti lavanderie di biancheria per bordo, stipulato tra l'Associazione Provinciale degli Industriali Gruppo Industriali Esercenti Lavanderie di Biancheria per Bordo della Sezione Industrie Varie e il Sindacato Provinciale Abbigliamento F.I.L.A. -, il Libero Sindacato Provinciale Abbigliamento F.U.I.L.L.A. ; al quale ha aderito il Sindacato Provinciale Lavoratori delle Lavanderie e Stirerie C.I.S.N.A.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 23 della provincia di Genova, in data 28 luglio 1960, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale,

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Genova, il contratto collettivo 28 dicembre 1949, relativo ai dipendenti dalle aziende esercenti lavanderie di biancheria per bordo, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese esercenti lavanderie di biancheria per bordo della provincia di Genova.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 19 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 75. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 28 DICEMBRE 1949 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI LAVANDERIE DI BIANCHERIA PER BORDO DELLA PROVINCIA DI GENOVA

L'anno 1949, il 28 dicembre in Genova,

tra

il Gruppo Industriali esercenti lavanderie di biancheria per bordo della Sezione Industrie Varie dell'Associazione Industriali della Provincia di Genova, rappresentato dai signori *Zonza, Noera, Prato, Opisso,* assistiti dai signori *Ciminelli* e *Bernardini* dell'Associazione Industriali della provincia di Genova

e

il Sindacato Provinciale Abbigliamento della F.I.L.A., rappresentato dalla sua Segretaria sig.ra *Amata Bozzani,* assistita dal sig. *Angelo Amadè* per la Camera Confederale del Lavoro della Provincia di Genova;

il Libero Sindacato Provinciale Abbigliamento della F.U.I.L.L.A., rappresentato dal suo segretario signor *Remo Lastrego* e con la partecipazione di una Delegazione di lavoratori composta dal sig. *Bruzzone Benedetto;* dalle signore *Gagliardi Antonietta* e *Guazzini Iride;*

si è stipulato il presente Contratto collettivo provinciale di lavoro da valere per i dipendenti dalle aziende esercenti nella provincia di Genova lavanderia di biancheria per bordo.

Art. 1.

ASSUNZIONE - DOCUMENTI DI LAVORO - RESIDENZA E DOMICILIO - VISITA MEDICA

L'assunzione degli operai deve essere fatta in conformità alle norme di legge sul collocamento.

L'assunzione verrà normalmente comunicata per iscritto allo interessato specificando:

1) la data di assunzione;
2) la categoria a cui viene assegnato e le relativa paga;
3) la località di prestazione del lavoro.

All'atto dell'assunzione, l'interessato è tenuto a presentare i seguenti documenti:

1) carta di identità o documento equipollente;
2) libretto di lavoro;
3) tessera per le assicurazioni sociali obbligatorie in quanto ne sia già in possesso e i documenti richiesti da disposizioni di legge;
4) libretto per l'assistenza di malattia in quanto ne sia già in possesso;
5) titolo di preparazione professionale in quanto ne sia già in possesso;
6) certificato penale di data non anteriore a tre mesi, se richiesto dall'azienda;
7) documenti necessari per fruire degli assegni familiari.

L'azienda dovrà rilasciare ricevuta dei documenti che trattiene.

L'operaio è tenuto a comunicare all'azienda la propria residenza e domicilio e a notificare i successivi cambiamenti.

La Direzione, nell'assumere l'operaio, lo metterà in grado di conoscere l'esistenza e il contenuto del presente contratto e dell'eventuale regolamento interno, che saranno messi a disposizione della Commissione interna o del delegato di fabbrica a cura della Direzione stessa.

All'atto della assunzione l'operaio potrà essere sottoposto a visita medica da parte del medico di fiducia dell'azienda.

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro la azienda è tenuta a restituire all'operaio tutti i documenti di lavoro debitamente aggiornati.

In caso di impedimento, detta restituzione dovrà avvenire entro cinque giorni successivi ed intanto la azienda rilascerà all'operaio interessato una dichiarazione che possa servire all'operaio stesso per contrarre eventuale nuovo rapporto di lavoro.

L'operaio rilascerà ricevuta dei documenti avuti in restituzione.

Art. 2.

ASSUNZIONE E LAVORO DELLE DONNE E DEI FANCIULLI

Per l'assunzione al lavoro delle donne e dei fanciulli valgono le norme di legge.

Art. 3.

PERIODO DI PROVA

L'assunzione al lavoro di ogni operaio sarà fatta per un periodo iniziale di prova della durata massima di 15 giornate lavorative, con reciproca facoltà di rescindere, entro tale termine, senza preavviso nè indennità, il rapporto di lavoro.

L'operaio mantenuto al lavoro oltre la scadenza del periodo di prova si intende confermato in servizio.

L'operaio che non sia confermato in servizio o si dimetta ha diritto al pagamento delle ore di lavoro compiuto, conteggiato sulla base della paga fissata all'atto dell'assunzione, comunque la paga non può essere inferiore al minimo contrattuale della categoria nella quale ha prestato la propria opera.

Nei confronti dell'operaio confermato in servizio il periodo di prova va computato a tutti gli effetti contrattuali.

Art. 4.

CLASSIFICAZIONE

UOMINI

1ª *categoria* (specializzati)

Sono coloro che compiono lavori ed operazioni di notevole difficoltà, delicatezza o complessità, la cui corretta esecuzione richiede specifiche e non comuni capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

1) lavandai provetti;
2) caporali;
3) meccanici provetti;
4) elettricisti provetti.

2ª *categoria* (qualificati)

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono il possesso di normali e specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

1) lavandai;
2) miscellatori;
3) meccanici;
4) elettricisti;
5) falegnami.

3ª *categoria* (manovali specializzati)

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono specifiche capacità tecnico pratiche ma solamente attitudine e conoscenze conseguibili con breve tirocinio e sono di aiuto ad operai di categorie superiori.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

1) aiuto meccanico;
2) aiuto elettricista;
3) aiuto falegname;
4) addetti al trasporto della biancheria.

DONNE

1ª *categoria*

Sono coloro che compiono lavori od operazioni di particolare delicatezza o complessità che richiedano specifiche capacità tecnico-pratiche conseguite con adeguato tirocinio.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

1) lavandaie finite;
2) piegatrici finite;
3) addette allo smistamento e controllo della biancheria;
4) rammendatrici finite;
5) magazziniere, guardarobiere;
6) maestre;
7) stiratrici a mano finite.

2ª *categoria*

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che richiedono attitudine o conoscenze conseguite con breve tirocinio.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

1) lavandaie;
2) piegatrici;
3) rammendatrici;
4) cucitrici;
5) stiratrici a mano.

3ª *categoria*

Sono coloro che compiono lavori od operazioni che non richiedono particolari conoscenze tecnico-pratiche.

A titolo di esempio appartengono a questa categoria:

1) stiratrici a macchina;
2) lavandaie, cucitrici e rammendatrici di prima assunzione;
3) sciorinatrici;
4) scaricatrici e caricatrici macchine lavaggio.

Art. 4-*bis*.

OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O A MANSIONI DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

Gruppo A)

Vi appartengono: autisti meccanici, infermieri patentati, motoscafisti, conduttori di caldaie (fuochisti) patentati o addetti ad altre mansioni che richiedono analogo grado di specializzazione.

Gruppo B)

Vi appartengono: infermieri, autisti non meccanici per servizio fuori stabilimento, guardiani o custodi o addetti ad altre mansioni che richiedano analogo grado di qualificazione.

Gruppo C)

Vi appartengono: portieri in genere, inservienti o custodi addetti a servizi igienici, a spogliatoi, a refettori, a deposito biciclette, ecc. o addetti ad altre mansioni che non richiedono specifiche capacità ma solamente attitudine e conoscenze conseguibili con breve tirocinio.

La paga giornaliera per otto ore, per tali lavoratori, si determina moltiplicando per otto la paga oraria della corrispondente categoria degli altri lavoratori.

La paga giornaliera per nove e dieci ore di lavoro si determina sommando alla paga giornaliera per otto ore rispettivamente la paga di un'ora e di due ore ridotte del 37 %.

Per la indennità di contingenza si fa riferimento a quanto dispone l'art. 46 del presente contratto.

Art. 5.

MANSIONI PROMISCUE

Al lavoratore al quale vengono affidate mansioni pertinenti a categorie differenti è riconosciuta la categoria corrispondente alla mansione superiore, sempre che quest'ultima sia svolta con normale continuità e prevalenza di tempo.

Negli altri casi il lavoratore avrà diritto alla retribuzione della categoria superiore per le ore di effettivo lavoro prestato nello svolgimento delle mansioni della categoria superiore.

Art. 6.

MUTAMENTO TEMPORANEO DI MANSIONI

All'operaio adibito a mansioni per le quali è stabilito un minimo di paga superiore al salario percepito, sarà corrisposto il salario proprio della nuova mansione per il periodo in cui viene adibito a tale lavorazione. Nel caso però che il predetto passaggio di mansioni avvenga per esigenze di carattere contingente e puramente occasionali (ad esempio per sostituire operai ammalati o assenti) l'operaio continuerà a percepire il proprio salario sempreché non venga adibito a mansioni superiori per un periodo maggiore di tre giornate, nel qual caso percepirà il salario superiore per lo intero periodo.

All'operaio temporaneamente adibito a mansioni per le quali è stabilito un salario inferiore a quello normalmente dallo stesso percepito, il datore di lavoro continuerà a corrispondere questo ultimo salario conservando la precedente qualifica.

L'operaio che per almeno tre mesi disimpegni mansioni superiori alla propria categoria — sempre che non si tratti di sostituzione temporanea per malattia, infortunio, permesso, ecc. passa definitivamente nella categoria superiore.

Art. 7

ORARIO DI LAVORO

Per la durata normale dell'orario di lavoro si fa riferimento alle norme di legge (1) ed alle relative deroghe ed eccezioni (2).

Per gli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, l'orario normale di lavoro è fissato in 60 ore settimanali con un massimo di 10 ore giornaliere, salvo le eccezioni previste in materia per i guardiani dall'accordo interconfederale 23 maggio 1946.

La tabella indicante l'orario di lavoro preordinato sarà affissa nello stabilimento in luogo visibile.

Art. 8.

INIZIO E FINE DEL LAVORO

Sarà considerato ritardatario l'operaio che al segnale di inizio del lavoro non sia entrato in stabilimento.

Al ritardatario il conteggio delle ore sarà effettuato a partire da mezz'ora dopo l'orario normale di ingresso nella azienda sempreché il ritardo non superi la mezz'ora stessa.

Al segnale di inizio del lavoro l'operaio deve trovarsi al suo posto in condizioni di iniziare il proprio lavoro.

Nessun operaio può cessare il lavoro nè comunque lasciare il proprio posto prima del segnale di cessazione del lavoro.

Le infrazioni saranno punite a termine degli articoli sui provvedimenti disciplinari.

La pulizia del posto di lavoro avverrà di norma prima del termine dell'orario di lavoro. Qualora venga fatta effettuare oltre l'orario normale di cui all'articolo 7 (orario di lavoro) sarà considerata prestazione straordinaria.

L'entrata negli stabilimenti e l'uscita da essi degli operai verranno disciplinate nei regolamenti interni di ogni singola azienda, come pure il controllo della presenza al posto di lavoro.

Art. 9.

DISCIPLINA DEL LAVORO NEL POMERIGGIO DEL SABATO

I lavoratori possono chiedere all'azienda che nel pomeriggio del sabato il lavoro cessi entro le ore 14.

Le aziende, compatibilmente con le proprie esigenze di lavoro potranno disporre il termine dell'orario di lavoro alle ore 14 e, in tal caso, le ore mancanti al compimento del normale orario di lavoro giornaliero potranno essere recuperate nei precedenti giorni della settimana o nella settimana successiva in aggiunta all'orario normale con la corresponsione della relativa retribuzione senza alcuna maggiorazione.

Art. 10.

SOSPENSIONE ED INTERRUZIONE DEL LAVORO

In caso di interruzioni di lavoro di breve durata, dovuta a causa di forza maggiore, nel conteggio della paga non si terrà conto delle interruzioni stesse quando queste, nella giornata, non superino i 60 minuti.

In caso di interruzioni di lavoro che nella giornata superino i 60 minuti, se l'azienda trattiene il lavoratore nello stabilimento questi ha diritto alla corresponsione della paga per tutte le ore di presenza.

In caso di sospensione del lavoro che oltrepassi i 15 giorni, salvo eventuale accordo fra le organizzazioni sindacali periferiche di categoria, per il prolungamento di tale termine, il lavoratore può chiedere il licenziamento con diritto a tutte le indennità compreso il preavviso.

Art. 11.

RECUPERO DELLE ORE DI LAVORO PERDUTE

E' consentita la facoltà di recupero, a regime normale, delle ore e dei periodi di sospensione di lavoro dovuti a cause di forza maggiore nonchè di quelli dovuti a soste concordate fra le parti, purchè il recupero stesso sia contenuto nel limite di un'ora al giorno e si effettui entro i 30 giorni susseguenti al periodo in cui è avvenuta l'interruzione.

---

(1) Regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692 (*Gazzetta Ufficiale* 10 aprile 1923, n. 84) e relativo Regolamento, approvato con regio decreto 10 settembre 1923, n. 1955 (*Gazzetta Ufficiale* 28 settembre 1923, n. 228).

(2) Regio decreto 10 settembre 1923, n. 1957 (*Gazzetta Ufficiale* 28 settembre 1923, n. 228; regio decreto 6 dicembre 1923 *Gazzetta Ufficiale* 21 dicembre 1923, n. 299).

Art. 12.

RIPOSO SETTIMANALE

Il riposo settimanale cade normalmente in domenica, come è stabilito dalla legge. Ogni eventuale deroga a questo principio purchè sia consentito dalla legge stessa, comporta l'obbligo al datore di lavoro di corrispondere, per il lavoro prestato nella domenica, oltre alla paga normale, la maggiorazione prevista per il lavoro festivo e di concedere all'operaio un'altro giornata di riposo nel corso della settimana.

Le disposizioni concernenti la maggiorazione per il lavoro compiuto in domenica non si applicano agli operai addetti a mansioni discontinue di semplice attesa o di custodia, che prestano, legge consentendo, la loro opera di domenica, usufruendo del prescritto riposo in altro giorno della settimana.

Qualora gli operai addetti a lavori discontinui, di semplice attesa o di custodia lavorassero nel giorno fissato per il riposo, avranno diritto alla maggiorazione in vigore per il giorno festivo mentre un altro giorno della stessa settimana sarà fissato per il riposo compensativo.

Art. 13.

GIORNI FESTIVI E TRATTAMENTO ECONOMICO RELATIVO

Sono considerati giorni festivi i seguenti:

a) tutte le domeniche oppure i giorni di riposo compensativo;

b) le festività nazionali stabilite dalle vigenti disposizioni (25 aprile, 1° maggio, 2 giugno, 4 novembre) salvo le modificazioni, sostituzioni ed aggiunte che eventualmente venissero in seguito stabilite dallo Stato;

c) le seguenti ricorrenze:

1) Capodanno, 1° gennaio;
2) Epifania, 6 gennaio;
3) S. Giuseppe, 19 marzo;
4) Ascensione;
5) Corpus Domini;
6) SS. Pietro e Paolo, 29 giugno;
7) Assunzione, 15 agosto;
8) Ognissanti, 1° novembre;
9) Immacolata Concezione, 8 dicembre;
10) Santo Natale, 25 dicembre;
11) Giorno dell'Angelo Lunedì successivo alla Santa Pasqua;
12) Patrono della località ove ha sede lo stabilimento: questa ultima festività potrà essere sostituita, di comune accordo fra l'azienda e la Commissione Interna, tenuto conto delle eventuali consuetudini locali.

Nelle festività nazionali di cui al punto *b*) compete agli operai il normale trattamento retributivo, intendendosi per tale la retribuzione globale di fatto, in ragione di ore 8. In caso di prestazione lavorativa, oltre il trattamento di cui sopra, all'operaio compete la retribuzione per le ore effettivamente lavorate con la maggiorazione prevista per il lavoro festivo.

Nelle festività infrasettimanali di cui al punto *c*) sarà corrisposta agli operai la retribuzione globale di fatto, intendendosi per tale quella che avrebbero percepito se avessero lavorato secondo l'orario normale giornaliero dello stabilimento (quello cioè che si sarebbe praticato secondo il prestabilito orario di lavoro aziendale). In caso di prestazione lavorativa all'operaio sarà corrisposta oltre al trattamento di cui sopra, la retribuzione di fatto per le ore effettivamente lavorate come in giorno feriale.

Verrà concesso ugualmente il trattamento di cui sopra agli operai assenti per malattia, infortunio, gravidanza e puerperio.

Chiarimento a verbale

In caso di assenza dovuta a malattia, infortunio, gravidanza e puerperio nelle giornate festive di cui ai punti *b*), *c*), l'azienda integrerà entro i limiti della conservazione del posto, il trattamento corrisposto dagli istituti assistenziali fino a raggiungere la retribuzione normale che l'operaio avrebbe percepito se non fosse stato malato o infortunato.

Art. 14.

LAVORO STRAORDINARIO, NOTTURNO E FESTIVO MAGGIORAZIONI

E' considerato lavoro straordinario quello effettuato oltre il limite dell'articolo 7, ossia oltre le ore 8 giornaliere e le 48 settimanali per i lavoratori a regime normale di orario e oltre le ore 10 giornaliere e le 60 ore settimanali per i lavoratori di cui al secondo comma dell'articolo predetto.

E' considerato lavoro festivo quello effettuato nella domenica oppure nei giorni di riposo compensativo di cui all'art. 12 e nelle festività nazionali.

E' considerato lavoro straordinario notturno quello effettuato oltre le 8 ore nelle ore comprese tra le 22 e le 6.

E' considerato lavoro straordinario festivo quello effettuato oltre le otto ore nella domenica oppure nei giorni di riposo compensativo.

Il lavoro straordinario o notturno o festivo potrà essere effettuato nei casi e nei limiti previsti dalle vigenti norme di legge.

Restano ferme le disposizioni di legge circa il divieto di adibire al lavoro notturno le donne e i fanciulli.

L'operaio in possesso di documenti comprovanti la frequenza di scuole serali o festive sarà, a richiesta dell'interessato, esonerato dal lavoro straordinario o notturno o festivo in quanto dette prestazioni gli impediscano di frequentare le scuole medesime.

Le percentuali di maggiorazione per il lavoro straordinario, notturno o festivo, da corrispondere oltre la normale retribuzione, che debbono essere calcolate, sulla paga base di fatto comprensiva della indennità di contingenza, sono le seguenti:

lavoro straordinario diurno	10 %
lavoro notturno	12 %
lavoro straordinario notturno	16 %
lavoro festivo	16 %
lavoro straordinario festivo	20 %
lavoro festivo notturno	25 %
lavoro straordinario festivo notturno	30 %

Le dette percentuali di maggiorazione non sono cumulabili tra loro intendendosi che la maggiore assorbe la minore.

Art. 15.

CORRESPONSIONE DELLA RETRIBUZIONE

Il pagamento delle retribuzioni verrà effettuato a settimana o a quindicina o a mese, secondo le consuetudini dell'azienda.

Quando la retribuzione viene effettuata a mese, dovrà essere concesso un acconto quindicinale, fino al 90 % della retribuzione stessa.

All'atto del pagamento della retribuzione verrà consegnata una busta o prospetto equivalente, in cui dovranno essere distintamente specificate: la ragione sociale dell'azienda, il nome dell'operaio, il periodo di paga cui la retribuzione si riferisce, nonchè le singole voci e i rispettivi importi costituenti la retribuzione stessa (paga, contingenza, ecc.) e la elencazione delle trattenute.

Art. 16.

DONNE ADIBITE A MANSIONI MASCHILI

Alle donne che vengano destinate a compiere almeno per una intera giornata lavori che tradizionalmente sono compiuti da maestranze maschili a parità di condizioni di lavoro e di rendimento qualitativo e quantitativo, sarà corrisposta la paga contrattuale prevista per l'uomo.

Chiarimento a verbale

Le mansioni cui si riferisce il presente articolo sono le seguenti:

a) imbarco e sbarco sacchi biancheria

b) addetti al movimento delle macchine lavatrici (operazione di ribaltamento della macchina e di chiusura degli sportelli);

c) trasporto interno di colli di peso eccedente quello previsto come trasportabile da donne dalle vigenti norme di legge;

d) officina meccanica.

Art. 17.

INDENNITÀ DI ZONA MALARICA

Agli operai che per ragioni di lavoro vengano trasferiti in zone riconosciute malariche, compete una speciale indennità da fissarsi da parte delle rispettive organizzazioni sindacali.

Le località da considerarsi malariche sono quelle riconosciute dalle competenti autorità sanitarie, a norma delle vigenti disposizioni di legge.

E' in facoltà del singolo operaio di non aderire al trasferimento in zona malarica e tale rifiuto non può, di per sè, solo costituire motivo per la risoluzione del rapporto di lavoro.

Art. 18.

GRATIFICA NATALIZIA

In occasione della ricorrenza natalizia l'azienda corrisponderà, a titolo di gratifica natalizia all'operaio ad economia, 200 ore di retribuzione globale di fatto.

Nel caso di inizio o di cessazione del rapporto di lavoro nel corso dell'anno saranno corrisposti tanti dodicesimi della gratifica natalizia per quanti sono i mesi interi di servizio prestato.

Le frazioni di mese superiori a 15 giorni saranno arrotondate a mese intero.

Chiarimento a verbale

Per i casi di assenza dovuto a malattia, infortunio o gravidanza e puerperio l'azienda integrerà, entro i limiti della conservazione del posto, il trattamento corrisposto a titolo di gratifica natalizia dagli istituti assistenziali fino a raggiungere l'ammontare della normale gratifica.

Art. 19.

FERIE

L'operaio che abbia una anzianità di 12 mesi consecutivi presso l'azienda in cui è occupato avrà diritto, ogni anno, ad un periodo di ferie con la corresponsione della retribuzione giornaliera globale di fatto percepita in ragione di:

12 giorni lavorativi (pari a 96 ore) per gli aventi anzianità da uno ad otto anni compiuti;

13 giorni lavorativi (pari a 104 ore) per gli aventi anzianità da oltre 8 e fino a 15 anni compiuti;

15 giorni lavorativi (pari a 120 ore) per gli aventi una anzianità superiore ai 15 anni.

In caso di ferie collettive all'operaio che non ha maturato il diritto alle ferie, spetterà il godimento delle ferie retribuite in ragione di un giorno (otto ore) per ogni mese di anzianità muturata.

In caso di licenziamento comunque avvenuto o di dimissioni verrà corrisposta all'operaio l'indennità sostitutiva delle ferie per i ratei delle stesse afferenti ai mesi interi di servizio effettivamente prestato.

Il periodo di ferie deve avere normalmente carattere continuativo ed il relativo pagamento dovrà essere fatto in via anticipata a chi ne farà richiesta.

L'epoca delle ferie sarà stabilita tenuto conto delle esigenze del servizio e dell'interesse degli operai.

Non è ammessa la rinuncia tacita od espressa alle ferie o la non concessione delle stesse.

Il periodo di preavviso non può essere considerato periodo di ferie; concorre però agli effetti della maturazione delle stesse.

Le festività infrasettimanali e nazionali cadenti nel corso delle ferie dànno luogo al trattamento economico, secondo i casi e nella misura prevista dall'art. 13 in aggiunta al trattamento di ferie senza prolungamento delle stesse.

Quando l'operaio venga richiamato in servizio durante il periodo delle ferie, l'azienda è tenuta a usargli il trattamento previsto dall'art. 36 sia per il rientro in sede che per il ritorno alla località ove trascorreva le ferie.

Chiarimento a verbale

Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ad ogni effetto dalla data di entrata in vigore del contratto e cioè dal 1° gennaio 1950.

Art. 20.

RECLAMI SULLA PAGA

Qualsiasi reclamo sulla corrispondenza della somma pagata o quella indicata sulla busta paga o documento equipollente, nonchè sulla qualità della moneta, dovrà essere fatta all'atto del pagamento. L'operaio che non vi provveda perde ogni diritto per ciò che riguarda il denaro contenuto nella busta stessa.

Gli errori di pura contabilità dovranno essere contestati dall'operaio entro un mese dal giorno del pagamento, affinchè il competente ufficio dell'azienda possa provvedere al regolamento delle eventuali differenze.

In caso di contestazione sulla retribuzione e sugli altri elementi costitutivi della retribuzione mensile o annuale, agli operai dovrà essere corrisposta, in ogni caso, la parte di retribuzione non contestata.

Art. 21.

CONGEDO MATRIMONIALE

Per il caso di matrimonio valgono le disposizioni di cui al concordato interconfederale 31 maggio 1941 e relativi aggiornamenti in base ai quali all'operaio compete un congedo della durata di giorni 8 consecutivi.

Si conviene, peraltro, che l'assegno che in tale occasione deve essere anticipato al lavoratore per conto dell'Istituto nazionale della previdenza sociale, non deve essere inferiore all'importo di 56 ore di retribuzione oraria globale di fatto.

Art. 22.

TRATTAMENTO DI MALATTIA E DI INFORTUNIO

L'assenza per malattia, deve essere comunicata dall'operaio all'azienda entro il secondo giorno, salvo caso di giustificato impedimento. Alla comunicazione farà seguito, entro il terzo giorno dall'inizio della malattia, l'invio del certificato medico della prima visita salvo casi di forza maggiore.

L'azienda potrà far controllare da un medico di sua fiducia lo stato di malattia in ogni sua fase.

In caso di interruzione del servizio dovuta a malattia od infortunio, l'operaio non in prova, avrà diritto alla conservazione del posto di:

mesi sei in caso di anzianità nella stessa azienda fino a 5 anni;

mesi otto in caso di anzianità nella stessa azienda oltre i 5 anni.

Trascorso il termine massimo sopra precisato l'azienda ove provveda al licenziamento dell'operaio, gli corrisponderà il trattamento di licenziamento ivi compresa l'indennità sostitutiva di preavviso.

Qualora la prosecuzione della malattia o dell'infortunio oltre i termini di cui al comma 3° del presente articolo non consenta all'operaio di riprendere servizio, l'operaio stesso potrà risolvere il rapporto di lavoro con diritto alla indennità di anzianità di cui all'articolo 39 escluso il preavviso.

Ove ciò non avvenga e l'azienda non proceda al licenziamento, il rapporto rimane sospeso salva la decorrenza dell'anzianità di cui all'art. 39.

Per il trattamento di malattia e di infortunio valgono le norme di legge e contrattuali vigenti in materia.

Art. 23.

TRATTAMENTO IN CASO DI GRAVIDANZA E PUERPERIO

Ferme restando le disposizioni di legge sulla tutela delle lavoratrici durante lo stato di gravidanza e puerperio, il posto sarà conservato alle operaie per un periodo complessivo non superiore ai sei mesi, tre dei quali potranno essere utilizzati avanti la data presumibile del parto ed il restante nel periodo di puerperio.

Alle gestanti che si assentano dal lavoro saranno corrisposti per un periodo di tre mesi avanti il parto e per sei settimane dopo il parto, i due terzi della retribuzione normale, per tale intendendosi la media della retribuzione complessiva raggiunta negli ultimi due periodi di paga immediatamente precedenti alla assenza, compresa la indennità di contingenza.

Ove intervenissero, relativamente al trattamento per gravidanza e puerperio, norme generali di legge o contrattuali, quanto è disposto dal presente articolo si intenderà integralmente assorbito e sostituito dalle norme stesse.

Art. 24.

SERVIZIO MILITARE

Il caso di interruzione del servizio per chiamata alle armi per adempiere agli obblighi di leva è disciplinato dal decreto legislativo del Capo provvisorio dello Stato 13 settembre 1946, n. 303 a norma del quale il rapporto di lavoro rimane sospeso per tutto il periodo di servizio militare e l'operaio ha diritto alla conservazione del posto. Detto periodo è considerato utile come anzianità di servizio presso l'azienda ai soli effetti dell'art. 39 sulla indennità di anzianità e semprechè l'operaio non si dimetta prima dello scadere dei sei mesi dal giorno in cui ha ripreso il lavoro.

Il richiamo alle armi non risolve il rapporto di lavoro e l'operaio ha diritto oltre che alla conservazione del posto al trattamento previsto dalle disposizioni in vigore all'atto del richiamo.

Sia nel caso di chiamata di leva che in quella di richiamo l'operaio è tenuto a presentarsi alla azienda entro un mese dalla data di cessazione del servizio militare; in difetto l'operaio può essere dall'azienda considerato dimissionario.

Art. 25.

DISCIPLINA AZIENDALE

Nella esecuzione del lavoro l'operaio è tenuto ad osservare le istruzioni ricevute, svolgendo la propria opera con la dovuta diligenza.

L'azienda porterà a conoscenza dell'operaio le persone dalle quali dipende ed alle quali rivolgersi in caso di necessità.

In tutte le manifestazioni del rapporto di lavoro l'operaio dipende dai suoi superiori, come previsto dall'organizzazione interna aziendale.

L'operaio deve osservare rapporti di urbanità e di subordinazione verso i superiori nonchè di cordialità verso i compagni di lavoro.

Sarà cura dei superiori improntare i rapporti con i dipendenti a sensi di urbanità.

Art. 26.

COMMISSIONI INTERNE O DELEGATI DI IMPRESA

Per i compiti delle Commissioni interne o dei delegati di impresa si richiama la disciplina interconfederale vigente in materia.

Art. 27

REGOLAMENTO INTERNO

Laddove già esista o dove, comunque, si proceda alla emanazione di un regolamento interno, nessuna parte di esso potrà derogare o risultare in contrasto con le norme del presente contratto o con le vigenti norme interconfederali sui compiti delle Commissioni interne.

Il regolamento, esposto in modo chiaramente visibile nell'interno della fabbrica, dovrà essere rispettato dalle maestranze.

Art. 28.

PERMESSI DI ENTRATA E DI USCITA

Durante il lavoro nessun operaio potrà allontanarsi dal proprio posto senza giustificato motivo, parimenti non potrà lasciare lo stabilimento se non debitamente autorizzato.

Salvo speciale permesso non è consentito all'operaio di entrare o di trattenersi nello stabilimento in ore fuori del proprio orario di lavoro.

All'operaio che ne faccia domanda saranno concessi dei brevi permessi, non retribuiti, per improrogàbili giustificate necessità. Normalmente il permesso deve essere chiesto nella prima ora di lavoro.

Art. 29.

ASSENZE

Tutte le assenze devono essere giustificate.

Ogni assenza non giustificata e non permessa dalla ditta è passibile di punizione ai sensi delle disposizioni sulle sanzioni disciplinari.

Le giustificazioni devono essere presentate al mattino successivo al primo giorno di assenza, salvo casi di giustificato impedimento.

In caso di malattia l'operaio è obbligato ad avvertire l'azienda entro il secondo giorno di assenza, salvo caso di giustificato impedimento.

Art. 30.

ASPETTATIVA PER CARICHE SINDACALI O PUBBLICHE

All'operaio che dimostri di essere chiamato a ricoprire cariche sindacali o pubbliche, è concessa una aspettativa per la durata della carica fino ad un massimo di due anni complessivamente.

Durante l'aspettativa non compete retribuzione alcuna mentre decorre l'anzianità ai soli effetti dell'indennità di anzianità.

Art. 31.

VISITE DI INVENTARIO E DI CONTROLLO

L'operaio non può rifiutarsi alla visita di inventario che per ordine dell'azienda venisse fatta agli oggetti affidatigli o a visita personale di controllo all'uscita dai locali dell'azienda.

Alle operaie la visita sulla persona non può essere compiuta se non in locale appartato ed esclusivamente con l'intervento di personale femminile all'uopo incaricato.

Art. 32.

CONSEGNA E CONSERVAZIONE UTENSILI E MATERIALI

Per provvedersi degli utensili e del materiale occorrente l'operaio dovrà farne richiesta all'incaricato dell'azienda.

Egli è responsabile degli utensili che riceve in regolare consegna ed in caso di licenziamento o di dimissioni deve restituirli prima di lasciare il servizio.

Qualora non vi provvedesse può essergli addebitato, sulla liquidazione, l'importo relativo alle cose non riconsegnate.

E' preciso obbligo dell'operaio di consegnare in buono stato le macchine e gli attrezzi, gli utensili, gli armadietti, i modelli e disegni ed in genere tutto quanto è a lui affidato.

D'altra parte l'operaio deve essere messo in grado di conservare quanto consegnatogli: in caso contrario ha diritto di declinare la propria responsabilità informandone tempestivamente, però, la direzione dell'azienda.

L'operaio risponderà delle perdite e degli eventuali danni agli oggetti in questione, che siano imputabili a sua colpa o negligenza.

L'operaio non può apportare nessuna modifica agli oggetti affidatigli senza averne autorizzazione da chi di dovere. Qualunque variazione da lui fatta arbitrariamente dà diritto all'azienda di rivalersi dei danni avuti.

L'operaio deve interessarsi per far elencare per iscritto gli attrezzi di sua proprietà onde poterli ritirare dallo stabilimento.

Gli utensili e gli arnesi di lavoro in dotazione non potranno essere asportati dall'operaio o comunque utilizzati salvo espressa concessione della direzione dell'azienda.

E' fatto divieto di sottrarre o ricopiare forme, modelli e disegni.

Art. 33.

TRATTENUTE PER RISARCIMENTO DANNI

Verificandosi agli impianti, alle macchine ed alle cose, danni imputabili a colpa o negligenza dell'operaio il danno stesso dovrà essere contestato al responsabile con esatta indicazione dell'importo in cui si concreta il risarcimento.

Se l'operaio non riconosce la sua colpa o la riconosce solo parzialmente o contestasse la misura del risarcimento, sarà seguita la procedura stabilita per i reclami e le controversie individuali.

L'importo definitivamente accertato a carico del lavoratore, sarà trattenuto sulla normale retribuzione, in tante rate quante ne occorrono perchè la retribuzione stessa, riferita ad ogni singolo periodo di paga, non risulti ridotta in misura superiore al 12 % del suo importo complessivo.

Art. 34.

IGIENE E SICUREZZA DEL LAVORO

Sia l'azienda che l'operaio sono tenuti alla osservanza delle norme di legge e delle disposizioni emanate dagli organi competenti relative alla tutela dell'igiene ed alla prevenzione degli infortuni e delle malattie nel campo del lavoro.

Art. 35.

ABITI DA LAVORO

Quando la ditta richieda e la natura del lavoro imponga, l'uso di abiti o indumenti di lavoro, la ditta deve fornirli a sue spese.

La sostituzione di tali abiti e indumenti sarà fatta più o meno frequentemente in relazione alla più o meno rapida usura degli stessi in conseguenza della natura delle lavorazioni.

Chiarimento a verbale

Gli operai che per la natura delle loro mansioni hanno diritto agli indumenti di lavoro (zoccoli e grembiulone) sono quelli addetti alle centrifughe ed alle macchine lavatrici.

Art. 36.

TRASFERTE

Agli operai comandati in trasferta per esigenze di servizio spetterà il rimborso delle spese effettive di viaggio corrispondenti ai mezzi normali di trasporto, nonchè il rimborso, in base a nota documentata delle spese di vitto e alloggio, quando la durata della trasferta lo richieda; oppure spetterà loro una indennità giornaliera da convenirsi forfettariamente tra le parti.

Qualora per l'espletamento della trasferta si debbono incontrare altre eventuali spese vive, queste ultime saranno rimborsate.

Le opere di effettivo viaggio saranno compensate con la normale retribuzione fino ad un massimo di otto ore; le ore di effettivo viaggio eccedenti le otto ore saranno compensate col 50 % della retribuzione normale.

Ai fini di cui sopra non sono comulabili ore di viaggio compiute in giorni diversi.

L'importo approssimativo delle spese di viaggio, vitto e alloggio dovrà essere anticipato dal datore di lavoro, salvo conguaglio.

Art. 37.

TRASFERIMENTI

All'operaio che sia trasferito per ordine dell'azienda da uno stabilimento all'altro della stessa ditta e sito in diversa località, sempre che tale trasferimento porti come conseguenza l'effettivo cambio di residenza o stabile dimora, verrà corrisposto l'importo previamente concordato con la azienda, della spesa per mezzi di trasporto per se e familiari e per il trasloco degli effetti (mobili, bagagli, ecc.).

Inoltre quale indennità di trasferimento, gli verrà corrisposta se capo famiglia, una somma pari a 200 ore di normale retribuzione, se senza congiunti a carico che lo seguano nel trasferimento una somma pari a 100 ore di normale retribuzione.

Nel caso in cui l'azienda metta a disposizione nella nuova residenza l'alloggio in condizioni di abitabilità, dette indennità saranno ridotte alla metà.

Qualora in relazione al trasferimento, l'operaio, per effetto dell'anticipata risoluzione del contratto di affitto — sempre che questo sia stato regolarmente registrato prima delle comunicazioni del trasferimento stesso — o dei singoli contratti di fornitura domestica (gas, luce, ecc.) debba corrispondere indennizzi, questi resteranno a carico dell'azienda.

L'operaio che non accetti il trasferimento ha diritto se licenziato all'indennità di anzianità, al preavviso e alla relativa indennità sostitutiva ed ai ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia.

Art. 38.

PREAVVISO DI LICENZIAMENTO O DI DIMISSIONI

Il licenziamento dell'operaio non in prova o le sue dimissioni potranno aver luogo in qualunque giorno della settimana, mediante preavviso di 6 giorni (48 ore).

L'azienda può esonerare dal lavoro l'operaio licenziato in qualunque giorno successivo al preavviso corrispondendogli l'intera retribuzione globale di fatto per le ore lavorative mancanti al compimento del periodo di preavviso di cui sopra.

In caso di dimissioni senza preavviso, l'azienda ha diritto di trattenere sulle competenze dovute all'operaio l'equivalente del preavviso da questi non dato.

Il periodo di preavviso non può coincidere con il periodo delle ferie.

Il periodo di preavviso si computa agli effetti della anzianità.

Nel caso che al termine del periodo di preavviso sia richiesta all'operaio licenziato l'ulteriore prestazione di lavoro, dovrà essere dato, all'operaio stesso, altro preavviso prima di poter procedere al licenziamento.

Art. 39.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI LICENZIAMENTO

In caso di licenziamento, non ai sensi dell'art. 44, all'operaio è dovuta un'indennità nella misura di:

a) 4 giorni (ore 32) per ogni anno compiuto di anzianità fino al 5° anno incluso;

b) 5 giorni (ore 40) per ogni anno compiuto di anzianità oltre il 5° e fino al 12° anno incluso;

c) 7 giorni (ore 56) per ogni anno compiuto di anzianità oltre il 12° e fino al 20° anno incluso;

d) 8 giorni (ore 64) per ogni anno compiuto di anzianità oltre il 20° anno.

Comunque, le frazioni di anno si computeranno in dodicesimi, con esclusione delle frazioni di mese.

L'indennità di cui al primo comma deve essere conteggiata per l'anzianità maturata a partire dal 1° gennaio 1950 e sarà conteggiata in base alla retribuzione normale di fatto percepita dall'operaio all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro, ivi compresa a partire dal 1° gennaio 1945, anche l'indennità di contingenza.

Per l'anzianità pregressa e cioè per ogni anno di anzianità maturato a tutto il 31 dicembre 1949 è dovuta all'operaio una indennità di anzianità nella seguente misura:

a) 2 giorni (ore 16) per ogni anno di anzianità dal 1° al 5° anno compiuto;

b) 3 giorni (ore 24) per ogni anno di anzianità dal 6° al 12° anno;

c) 4 giorni (ore 32) per ogni anno di anzianità oltre il 12° anno secondo quanto stabilito dall'art. 29 del contratto collettivo nazionale di lavoro 25 ottobre 1941.

Chiarimento a verbale

La norma di cui all'art. 39 circa la data di applicazione delle nuove misure dell'indennità di licenziamento (1° gennaio 1950) deve essere interpretata nel senso che da tale data in poi al lavoratore licenziato afferisce la misura relativa all'anzianità ininterrotta considerata dal giorno dell'assunzione.

Esempio: ad un operaio assunto il 1° gennaio 1944 e licenziato il 31 dicembre 1950 l'anzianità di servizio che è sette anni, dà diritto alla indennità di anzianità così conteggiata:

1 anno (1944) 2 giorni (ore 16) di paga;

4 anni (1945/48) 8 giorni (ore 64) di paga e contingenza;

1 anno (1949) 3 giorni (ore 24) di paga e contingenza;

1 anno (1950) 5 giorni (ore 40) di paga e contingenza.

Art. 40.

INDENNITÀ DI ANZIANITÀ IN CASO DI DIMISSIONI

In caso di dimissioni l'azienda è tenuta a corrispondere all'operaio le aliquote sotto indicate della indennità di anzianità prevista dall'art. 39:

a) il 35 % per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda dai 2 ai 5 anni compiuti;

b) il 50 % per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda da oltre 5 anni ai 10 anni compiuti;

c) il 75 % per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda da oltre 10 anni ai 12 anni compiuti;

d) il 100 % per gli aventi una anzianità presso la stessa azienda oltre i 12 anni compiuti.

L'intero trattamento di cui al punto *d*) è dovuto anche ai dimissionari per causa di infortunio sul lavoro o di malattia professionale, alle operaie dimissionarie per causa di matrimonio o di gravidanza o di puerperio; lo stesso trattamento sarà usato all'operaio che si dimetta dopo il compimento del 60° anno di età, se uomo, ovvero del 55° anno di età se donna.

Art. 41.

INDENNITÀ DI MORTE

Intervenendo la morte del lavoratore durante il rapporto di lavoro, tutte le indennità che gli sarebbero normalmente spettate in caso di licenziamento, compresa la indennità sostitutiva del preavviso, i ratei delle ferie annuali e della gratifica natalizia e di eventuali altre spettanze, saranno versate al coniuge, ai figli o ai parenti secondo le vigenti norme di legge.

Art. 42.

PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI

Le mancanze dell'operaio daranno luogo, a seconda della loro gravità, all'applicazione delle seguenti sanzioni:

a) ammonizione verbale o scritta;

b) multa fino ad un importo massimo di tre ore di paga e contingenza;

c) sospensione dal lavoro fino ad un massimo di tre giorni;

d) licenziamento ai sensi dell'art. 44.

Art. 43.

MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti della multa e della sospensione l'operaio:

a) che senza giustificato motivo, non si presenti al lavoro, come previsto all'art. 29;

b) che senza giustificato motivo abbandoni il proprio posto di lavoro;

c) che ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione senza preavvertire il superiore diretto o senza giustificato motivo;

d) che esegua con negligenza il lavoro affidatogli

e) contravvenga al divieto di fumare, espressamente notificato con apposito cartello, laddove ragioni tecniche e di sicurezza consigliano tale divieto;

f) che esegua entro lo stabilimento lavorazioni per proprio uso con lieve danno dell'azienda;

g) che per disattenzione procuri guasti non gravi o sperperò non grave di materiale dell'azienda, che non avverta subito i superiori diretti di eventuali guasti al macchinario o di eventuale irregolarità nello andamento del lavoro;

h) che effettui irregolare movimento di medaglie, irregolare scritturazione o timbratura di schede o altra alterazione dei sistemi aziendali di controllo e di presenza;

i) che in qualunque modo trasgredisca alle norme del presente contratto e dei regolamenti interni o che commetta mancanze recanti pregiudizio alla disciplina, alla morale e all'igiene.

La multa verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la sospensione per quelle di maggior rilievo. L'importo delle multe non costituenti risarcimento di danni è devoluto alle istituzioni assistenziali e previdenziali esistenti nell'azienda o, in loro mancanza, alla Cassa mutua malattie.

Art. 44.

LICENZIAMENTO PER MANCANZE

Il licenziamento con immediata rescissione del rapporto di lavoro può essere inflitto:

1) con la perdita dell'indennità di preavviso ma non dell'indennità di anzianità.

Tale provvedimento si applica nei confronti dell'operaio che sia recidivo nelle mancanze di cui all'articolo precedente (multe e sospensioni) o che commetta gravi infrazioni alla disciplina od alla diligenza del lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) assenze ingiustificate prolungate oltre 5 giorni consecutivi e le assenze ripetute per cinque volte in un anno nei giorni seguenti ai festivi o seguenti alle ferie;

b) recidiva al divieto di fumare semprechè la infrazione non costituisca pregiudizio gravemente colposo al verificarsi di incidenti;

c) condanna ad una pena detentiva comminata all'operaio con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro;

d) abbandono del posto di lavoro che implichi pregiudizio alla incolumità delle persone e alla sicurezza degli impianti, comunque compimento di azioni che implichino gli stessi pregiudizi;

e) gravi danni provocati per negligenza al materiale dell'azienda;

f) diverbio litigioso, seguito da vie di fatto, avvenuto nel recinto dello stabilimento che rechi grave perturbamento alla vita aziendale;

g) recidiva nella mancanza di cui al punto *g*) dell'articolo precedente (multe e sospensioni) semprechè non si riscontri nella mancanza stessa il dolo;

h) esecuzione entro lo stabilimento di lavorazioni per uso proprio con danno dell'azienda;

i) trascuranza nell'adempimento degli obblighi contrattuali o di regolamento interno, quando siano già stati comminati i provvedimenti disciplinari di cui all'art. precedente (multe e sospensioni);

2) senza preavviso e senza indennità di licenziamento.

In tale provvedimento incorre l'operaio che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale, che compia azioni delittuose in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro.

In via esemplificativa ricadono sotto questo provvedimento le seguenti infrazioni:

a) inosservanza del divieto di fumare quando tale infrazione sia gravemente colposa perchè suscettibile di provocare incidenti alle persone, agli impianti, ai materiali;

b) furto e danneggiamento volontario al materiale dell'azienda;

c) rivelazione di procedimenti o sistemi di lavorazione, trafugamento di modelli o schizzi o disegni o riproduzione degli stessi quando non siano già a conoscenza del pubblico;

d) lavorazione per conto terzi fuori dello stabilimento, di articoli analoghi a quelli prodotti dall'azienda, salvo nei casi di sospensione di lavoro;

e) esecuzione entro lo stabilimento di lavorazioni per uso proprio o per conto terzi, con grave danno dell'azienda stessa;

f) insubordinazione verso i superiori;

g) recidiva nella colpa di cui al punto *g*) dell'articolo precedente (multe e sospensioni) qualora vi sia dolo.

All'operaio licenziato ai sensi del presente articolo, competono, comunque, i ratei maturati delle ferie e della gratifica natalizia, come previsto dai relativi articoli.

Art. 45.

TRASFORMAZIONE, TRAPASSO, CESSAZIONE E FALLIMENTO DELL'AZIENDA

La cessazione, il trapasso e la trasformazione in qualsiasi modo dell'azienda non risolvono di per sè il rapporto di lavoro e ove non si addivenga, d'accordo fra le due parti, alla risoluzione del rapporto di lavoro e alla liquidazione delle spettanze al personale dipendente l'operaio conserva nei confronti del nuovo titolare i diritti acquisiti e gli obblighi derivanti dalla presente regolamentazione.

Se il licenziamento è causato da fallimento o da cessazione della azienda, l'operaio conserva nei confronti della gestione liquidatrice il diritto al preavviso e alla indennità di anzianità nonchè alle eventuali altre spettanze derivanti dalle presenti regolamentazioni.

Art. 46.

OPERAI ADDETTI A LAVORI DISCONTINUI O DI SEMPLICE ATTESA O CUSTODIA

L'indennità giornaliera di contingenza stabilita dagli appositi accordi provinciali è ragguagliata, per gli operai di cui al titolo del presente articolo, ad un orario di 10 ore od a quel maggiore orario previsto dal secondo comma dell'art. 7.

Tuttavia, allorquando tali operai effettuino un orario giornaliero non inferiore ad otto ore, la indennità di contingenza sarà corrisposta nella intera misura giornaliera.

Per retribuire agli operai in questione il lavoro straordinario prestato deve essere adottata, come quota oraria della indennità di contingenza un ottavo della misura giornaliera della indennità stessa.

Restano ferme le migliori condizioni in atto.

Art. 47.

RECLAMI E CONTROVERSIE

Per la composizione dei reclami e delle controversie di carattere individuale si seguiranno le consuetudinarie norme di stabilimento, ricorrendo a trattative dirette tra le parti o fra i rispettivi rappresentanti.

In caso di mancato accordo fra le parti il reclamo e la controversia sarà sottoposto all'esame delle competenti Organizzazioni sindacali provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro per il tentativo di conciliazione.

Le controversie di carattere collettivo per la interpretazione e l'applicazione del presente contratto saranno sempre deferite all'esame delle competenti organizzazioni sindacali provinciali dei lavoratori e dei datori di lavoro per la loro definizione.

Art. 48.

ESTENSIONE DEI CONTRATTI STIPULATI CON ALTRE ASSOCIAZIONI

Qualora la F.I.L.A e la F.U.I.L.L.A. dovessero con altre Associazioni di datori di lavoro o di artigiani concordare condizioni meno onerose di quelle previste dal presente contratto, tali condizioni dopo che siano accertate nella loro sfera di applicazione con verbale redatto fra le organizzazioni interessate, si intendono estese alle aziende che abbiano le medesime caratteristiche e che siano associate presso organizzazioni aderenti alla Confederazione generale della industria italiana.

Art. 49.

DECORRENZA E DURATA

Il presente contratto ha validità di due anni a decorrere dal 1° gennaio 1950 e si intenderà successivamente rinnovato per eguale periodo di tempo qualora non sia stato disdetto da una delle parti contraenti con lettera raccomandata con ricevuta di ritorno, almeno due mesi prima della sua scadenza.

Dichiarazione a verbale

Le parti convengono che quanto dispone il presente contratto sarà sostituito od integrato da quanto dovesse disporre un eventuale contratto nazionale per la categoria delle lavanderie di biancheria per bordo.

Visto il contratto che precede,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 375.

Norme sul trattamento economico e normativo dei dipendenti dalle imprese commerciali di latte e derivati della provincia di Venezia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 28 giugno 1958 per il personale dipendente dalle aziende commerciali;

Visti, per la provincia di Venezia, per i dipendenti dalle aziende commerciali di latte e derivati:

il contratto collettivo integrativo 13 dicembre 1946, stipulato tra l'Associazione dei Commercianti di Latterie ed Affini ed il Sindacato Lavoratori del Commercio C.G.I.L.;

il contratto collettivo integrativo 7 giugno 1954, stipulato tra l'Associazione Rivenditori Latte ed Affini, il Consorzio Produttori Latte e la Federazione Italiana Lavoratori Commercio Albergo e Turismo C.G.I.L. il Libero Sindacato Lavoratori del Commercio C.I.S.L.

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 36 della provincia di Venezia, in data 24 luglio 1961, dei contratti sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati, per la provincia di Venezia, il contratto collettivo integrativo 13 dicembre 1946 ed il contratto collettivo integrativo 7 giugno 1954, relativi ai dipendenti dalle aziende commerciali di latte e derivati, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole dei contratti anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese commerciali di latte e derivati della provincia di Venezia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 21 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 105. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 13 DICEMBRE 1946 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE COMMERCIALI DI LATTE E DERIVATI DELLA PROVINCIA DI VENEZIA

L'anno 1946, il giorno 13 del mese di dicembre, in Venezia, presso la Camera Confederale del Lavoro di Venezia e Provincia,

tra

l'Associazione dei Commercianti di Latterie e Affini, rappresentata dai sigg. *Gazzola Renzo* per la S.A.R. L.E.A., *Pancera Erminio* per il Consorzio Produttori Latte, *Rubinato Giuseppe* per la S.A.P.L.I.P., *Sartori Armando* per la S.A. Latteria Bianchi;

e

il Sindacato Lavoratori del Commercio, rappresentato dal suo Segretario sig. *Negri Gianni*, assistito dai signori *Cavaggioni Claudio, Semini Emilia, Prevedello Mario, Capitanio Giovanni, Cittato Antonio, Valerio Romano,* quali rappresentanti della categoria:

si è stipulato il presente Contratto integrativo provinciale di Lavoro per i dipendenti da aziende commerciali di latterie e affini.

Art. 1.

Le retribuzioni convenute sono così costituite:

a) da uno stipendio base;

b) da un'indennità scala mobile;

Le parti di comune accordo stabiliscono che dette indennità vengano corrisposte come in appresso:

1) per il preavviso anche se eventualmente non fatto in servizio nel caso di licenziamento;

2) per il periodo di ferie annuali, siano queste godute o non godute;

3) per le ore straordinarie maggiorate delle aliquote previste dal Contratto collettivo nazionale;

4) per la tredicesima mensilità o gratifica natalizia;

5) per le festività infrasettimanali tuttora vigenti;

6) per il congedo matrimoniale;

7) per il periodo di malattia riconosciuta ed indennizzato, dalla Cassa Malattie, compresi i tre giorni di carenza posti a carico delle aziende.

Art. 2.

MINIMI DI RETRIBUZIONE

I minimi concordati sono i seguenti:

		Stipendio base
Capi ufficio, capi di servizi tecnici ed amministrativi gerenti o gestori ed altro personale con mansioni analoghe	L.	13.000
Personale di concetto:		
Contabili e corrispondenti di concetto; magazzinieri consegnatari, esattori ed altro personale con mansioni analoghe	»	12.000
Personale con mansioni d'ordine:		
Aiuto contabili, aiuto corrispondenti, aiuto magazzinieri, impiegati di magazzino, commesso alla vendita, stenodattilografo ed altro personale con mansioni analoghe	»	11.000
Dattilografi, controllori, aiuto commessi oltre i 20 anni e fino a 23 anni	»	9.000
Aiuto commessi dai 18 ai 20 anni	»	6.500
Apprendisti:		
dai 16 ai 18 anni	»	4.000
inferiori ai 16 anni	»	3.000
Personale operaio e subalterno:		
Personale addetto al trasporto carico e scarico del latte con natanti	»	9.500
Fattorini, garzoni, facchini imballatori ed altro personale con mansioni analoghe	»	8.000
di età dai 18 ai 20 anni	»	6.000
di età dai 16 ai 18 anni	»	4.000
di età inferiore ai 16 anni	»	3.000

Lo stipendio base di cui sopra viene ridotto del 10% per il personale femminile e così dicasi per il personale dipendente da aziende commerciali della Provincia di Venezia.

Art. 3.

CONTINGENZA MOBILE

La indennità di contingenza su scala mobile è quella attualmente corrisposta ai lavoratori del commercio; essa seguirà il criterio e le variazioni della stessa scala mobile che verrà stabilita di volta in volta per i lavoratori del commercio.

Art. 4.

13ª MENSILITÀ

Il computo per la corresponsione della 13ª mensilità o gratifica natalizia per il 1946 sarà fatto, per tutti i lavoratori, sul totale delle retribuzioni comprensive dell'indennità di contingenza su scala mobile ed eventuali altri emolumenti a carattere continuativo.

Art. 5.

SCATTI DI ANZIANITÀ

Sono concessi con effetto immediato e con riferimento alla data di assunzione a tutti i lavoratori i sottoelencati scatti di anzianità da computarsi sullo stipendio di fatto percepito:

per il primo e secondo biennio 5% biennale;

per il terzo e quarto biennio 5% biennale.

Detti aumenti periodici non potranno comunque essere assorbiti da precedenti o successivi aumenti di merito.

Gli aumenti periodici decorreranno dal primo giorno del mese immediatamente successivo a quello in cui si compie il biennio di anzianità. Nel caso di passaggio a categoria superiore, l'anzianità del lavoratore ai fini degli aumenti periodici, decorrerà dal giorno di assegnazione alla nuova categoria

Art. 6.

ORARIO DI LAVORO

Le retribuzioni di cui all'art. 2 sono fissate per un orario di lavoro di 40 ore settimanali, per il personale impiegatizio, ad eccezione per i commessi il cui orario è fissato su 48 ore settimanali. Per il personale di fatica e subalterno l'orario normale di lavoro è stabilito in 8 ore giornaliere. A detti orari fa eccezione per il personale di custodia, per il quale vigono le norme per il lavoro discontinuo o di semplice attesa.

Art. 7

FERIE

I lavoratori hanno diritto ad un periodo annuale di ferie nella seguente misura:

Per il personale impiegatizio:

giorni 15 dopo il compimento del 1° anno al 5° anno;

giorni 20 dopo il compimento del 5° anno al 10° anno;

giorni 25 dopo il compimento del 10° [illegible] fino al 15°;

giorni 30 dopo il compimento del [illegible] n poi.

Per il personale operaio e subalterno:

Il periodo di ferie, per qualsiasi anzianità maturata, viene stabilito in 12 giorni, per le ferie da maturarsi dall'anno 1946 al 1947

Durante il periodo di ferie decorreranno a favore del lavoratore tutte le retribuzioni come se presente al lavoro.

Nel caso di cessazione del rapporto di lavoro durante l'anno, competono al lavoratore tanti dodicesimi corrispondenti ai mesi di servizio prestati.

Art. 8.

RETRIBUZIONI DI FATTO

Le parti con il presente contratto hanno inteso di fissare dei minimi e non di ridurre il trattamento eventualmente superiore a detti minimi, per il quale vigono le norme di cui all'art. 54 del regio decreto legge 1° luglio 1926, n. 1130.

Art. 9.

RIFERIMENTO

Per quanto previsto dal presente contratto le parti fanno riferimento al Contratto collettivo nazionale, salvo migliori condizioni concordate dalle rispettive organizzazioni nazionali, per le quali le parti si impegnano di applicare.

Art. 10.

RISOLUZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Nel caso di licenziamento o di dimissioni, la indennità di anzianità verrà computata, per l'anzianità maturata a tutto il 31 dicembre 1944 sullo stipendio base di fatto percepito all'atto della risoluzione del rapporto di lavoro.

Per l'anzianità acquisita oltre il 1° gennaio 1945 il computo si effettuerà sul totale della retribuzione comprensiva dell'indennità di contingenza su scala mobile, nella misura esistente al momento dell'interruzione del rapporto d'impiego.

La misura di detta indennità viene stabilita in una mensilità per ogni anno di servizio prestato per il personale impiegatizio.

Per il personale operaio e subalterno la misura della indennità di licenziamento è di giorni 12 per ogni anno di lavoro.

Le frazioni di anno verranno conteggiate in dodicesimi in base ai mesi di effettivo lavoro prestato.

Art. 11

DURATA DEL CONTRATTO

Il presente contratto collettivo provinciale di lavoro entrerà in vigore il 1° novembre 1946 ed avrà la durata di tre mesi, intendendosi tacitamente prorogato di tre mesi in tre mesi salvo disdetta da darsi da una delle parti contraenti, nei termini di legge.

Visto, il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO 7 GIUGNO 1954 PER I DIPENDENTI DALLE AZIENDE COMMERCIALI DI LATTE E DERIVATI DELLA PROVINCIA DI VENEZIA

L'anno 1954, il giorno 7 giugno, presso la sede della Unione Commercianti ed Esercenti della Provincia (Calle Bembo, 4779),

tra

l'ASSOCIAZIONE RIVENDITORI LATTE ED AFFINI, rappresentata dai signori *Rubinato Giuseppe, Bizzotto Gio-Batta,* rag. *Domenico Corsellini;*

la S.A.R.L.E.A. (Soc. ALIMENTARE RIVENDITORI LATTE ED AFFINI), rappresentata dal suo direttore rag. *Domenico Corselini;*

il CONSORZIO PRODUTTORI LATTE DI VENEZIA, rappresentato dal sig. *Antonio Bonesso,* con l'assistenza del direttore della Unione Commercianti rag. *Oscar Lepscky;*

e

la CAMERA CONFEDERALE DEL LAVORO F.I.L.C.A.T., rappresentata dal suo Segretario sig. *Giovanni Rosa,* assistito dal sig. *Selva Luigi;*

il LIBERO SINDACATO LAVORATORI DEL COMMERCIO, rappresentato dal sig. *Guido Gobbo,* assistito dal signor *Miani Aldo;*

si è stipulato il presente contratto collettivo provinciale per il personale dipendente da aziende commerciali di latte e derivati, valevole per Venezia e Provincia.

Art. 1.

MINIMI DI RETRIBUZIONE

Le retribuzioni liberamente convenute fra le parti sono le seguenti:

Categoria A:

Personale con mansioni di carattere direttivo escluso quello di cui agli articoli 6 e 34 del regio decreto legge 1° luglio 1926 n. 1130 ed altro personale con mansioni analoghe previste dal Contratto collettivo nazionale L. 44.000

Categoria B Personale di concetto:

Capo ufficio, capo contabile, gerente, gestore, cassiere principale, magazziniere consegnatario L. 33.000

Contabile, corrispondente di concetto, segretario di direzione, esattore ed altro personale con mansioni analoghe contemplato nel Contratto collettivo nazionale » 29.700

Categoria C/1 Personale impiegatizio con mansioni d'ordine:

Contabile, corrispondente d'ordine, magazziniere comune, cassiere comune, stenodattilografo, addetto alla vendita (commesso) » 24.530

Categoria C/2:

Dattilografi, addetti ai registratori di cassa, aiuto commesso; controllori ed altro personale con mansioni di grado comune » 19.800

Personale impiegatizio dai 18 ai 20 anni » 13.750

Personale impiegatizio dai 16 ai 18 anni » 9.350

Personale impiegatizio inferiore ai 16 anni » 7.150

Categoria D Personale subalterno ed ausiliario:

Personale addetto al trasporto e consegna del latte con natanti » 25.300

Fattorini, garzoni, imballatori, personale di fatica in genere contemplato nel Contratto collettivo nazionale » 18.150

Personale subalterno ed operaio dai 18 ai 20 anni » 13.200

Personale subalterno ed operaio dai 16 ai 18 anni » 8.800

Personale subalterno ed operaio inferiore ai 16 anni » 6.600

I minimi di cui sopra si intendono riducibili del 10% per il personale femminile e per i Comuni della Provincia di Venezia.

Art. 2.

In aggiunta alle retribuzioni del presente contratto ai lavoratori verrà corrisposta l'indennità di contingenza mobile per il settore commercio della nostra provincia.

Art. 3.

Le parti, con la stipulazione del presente contratto, hanno inteso [illegible]ssare dei minimi e non di ridurre il trattamento [illegible]tualmente superiore per cui vigono le norme dell'art. [illegible] del regio decreto legge 1° luglio 1926, n. 1130.

Art. 4.

Per quanto concerne la parte normativa contrattuale le parti stipulanti fanno riferimento al Contratto collettivo nazionale, salvo le migliori condizioni previste dall'accordo provinciale 13 dicembre 1946 per le stesse categorie.

Art. 5.

Al personale magazziniere ed impiegatizio dipendente dalla SARLEA sarà corrisposto un aumento salariale anzichè in ragione del 10%, del 25%.

Art 6.

In caso di assenza dal lavoro per malattia, della durata minima di giorni 17, al lavoratore saranno corrisposte, dal datore di lavoro, soltanto le prime tre giornate di paga, quale carenza di malattia.

Per le assenze superiori ai giorni 17, il datore di lavoro corrisponderà l'integrazione salariale sull'intero percepito con decorrenza dall'inizio della malattia stessa.

Art. 7.

Le parti si impegnano di redigere un separato accordo per quanto riguarda la disciplina delle rotture e furti di bottiglie da latte vuote e piene.

Art. 8.

Considerato che il Patrono del luogo (S. Marco) coincide con una festività nazionale ed al fine che le 13 festività civili rimangano invariate, si conviene che la predetta festività venga sostituita con il rito cittadino della Madonna della Salute (21 novembre). Nel caso di prestazione d'opera in quest'ultima solennità, verrà corrisposta al lavoratore, oltre alla normale retribuzione, il pagamento del lavoro straordinario con la maggiorazione del 50%.

Art. 9.

Il presente contratto entrerà in vigore il 1° maggio 1954 ed avrà la durata di un anno, intendendosi tacitamente prorogato di anno in anno, salvo disdetta da una delle parti contraenti, almeno un mese prima della sua naturale o prorogata scadenza.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA 2 gennaio 1962, n. 376.

Norme sul trattamento economico e normativo per i dipendenti da caffè, bars, birrerie, gelaterie, pasticcerie e da laboratori di pasticceria della provincia di Cagliari.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 15 maggio 1959, per i dipendenti da aziende di caffè, bars, bottiglierie, birrerie, buffets di stazione, gelaterie, fiaschetterie ed ogni altro esercizio similare ove si somministrano bevande contemplate nell'art. 86 della legge di P. S., da negozi di pasticceria e confetteria, reparti di pasticceria e confetteria annessi a pubblici esercizi;

Visto l'accordo nazionale 27 gennaio 1948, sulle Commissioni paritetiche di qualifica e di conciliazione per i dipendenti da ristoranti, trattorie, piccole pensioni, locande, piccole trattorie e osterie con cucina, nonchè per i dipendenti dagli esercizi di cui al contratto che precede;

Visto l'accordo 18 febbraio 1957, per la competenza organizzativa della Federazione delle Associazioni Italiane Alberghi-Turismo e della Federazione Italiana Pubblici Esercizi;

Visti l'accordo nazionale 11 ottobre 1957 ed il protocollo aggiuntivo 19 maggio 1958, per l'applicazione della scala mobile al settore dei pubblici esercizi;

Visto l'accordo nazionale 15 maggio 1959, per l'estensione del trattamento delle festività nazionali ed infrasettimanali al personale dipendente da laboratori di pasticceria, da alberghi diurni, da stabilimenti balneari, marini, fluviali, lacuali e piscinali;

Visto, per la provincia di Cagliari, il contratto collettivo integrativo 28 maggio 1960, e relative tabelle, stipulato tra il Sindacato Provinciale dei Pubblici Esercizi e la Federazione Provinciale Sindacati Addetti al Commercio ed Affini, il Sindacato Provinciale della Federazione Italiana Lavoratori Commercio, Albergo, Mensa e Servizi;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 6 della provincia di Cagliari, in data 30 giugno 1961, del contratto sopra indicato, depositato presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali è stato stipulato, per la provincia di Cagliari, il contratto collettivo integrativo 28 maggio 1960, relativo ai dipendenti da caffè, bars, birrerie, gelaterie, pasticcerie e da laboratori di pasticceria, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole del contratto anzidetto, annesso al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i dipendenti dalle imprese esercenti le attività considerate nel contratto collettivo di cui al primo comma, della provincia di Cagliari.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli:* BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 19 *maggio* 1962
Atti del Governo, registro n. 147, *foglio n.* 71. — VILLA

CONTRATTO COLLETTIVO 28 MAGGIO 1960 INTEGRATIVO DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO 15 MAGGIO 1959, PER I DIPENDENTI DA CAFFÈ, BARS, BIRRERIE, GELATERIE, PASTICCERIE E DA LABORATORI DI PASTICCERIA DELLA PROVINCIA DI CAGLIARI

L'anno millenovecentosessanta, addì 28 del mese di maggio, in Cagliari, presso gli Uffici dell'Associazione Regionale dei Commercianti

tra

il SINDACATO DEI PUBBLICI ESERCIZI DELLA PROVINCIA DI CAGLIARI, rappresentato dai signori *Angelo Caredda,* Presidente del Sindacato, rag. *Francesco Boero,* rag. *Paolo Marcialis,* cav. *Angelo Mundula,* dott. *Nino Mundula,* rag. *Angelo Vanini,* assistiti dal Direttore dell'Associazione dei Commercianti dott. *Piero Lai,*

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE SINDACATI ADDETTI AL COMMERCIO ED AFFINI, rappresentata dal Segretario Responsabile cav. *Giovanni Testa,* assistito dai signori *Giannetto Lai,* Segretario Generale della C.I.S.L., *Franco Di Liberto* e *Tullio Petrici* della Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L., con la partecipazione dei signori *Marongiu Salvatore* Segretario di categoria, *Loddo Antonio, Porcu Daniele* e *Vacca Mario,* rappresentanti la commissione del Sindacato albergo-mensa e pubblici esercizi;

il SINDACATO PROVINCIALE DELLA FEDERAZIONE ITALIANA LAVORATORI COMMERCIO, ALBERGO, MENSA E SERVIZI nella persona dei signori *Umberto Manca, Raffaele Sannais, Ugo Zedda,* assistiti dal signor *Ugo Locci* della Segreteria della Camera Provinciale del Lavoro di Cagliari rappresentata dal sig. *Salvatore Ghirra,* Segretario Responsabile, e *Ulisse Usai* Segretario provinciale;

si è stipulato il presente Contratto per la provincia di Cagliari Integrativo del Contratto Nazionale 15 maggio 1959 per i dipendenti da caffè bars birrerie gelaterie pasticcerie.

Art. 1.

CLASSIFICAZIONE DEGLI ESERCIZI

Gli esercizi vengono classificati secondo quanto disposto dall'art. 1 del Contratto Nazionale 15 maggio 1959 da un'apposita Commissione provinciale paritetica composta di quattro datori di lavoro e quattro lavoratori che entrerà in funzione entro un mese dalla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 2.

COMMISSIONE DI QUALIFICA

Con riferimento all'art. 8 del Contratto Nazionale citato in premessa, la Commissione paritetica di qualifica del personale non impiegatizio di cui all'Accordo Nazionale 27 gennaio 1948 è composta di quattro rappresentanti dei datori di lavoro e di quattro rappresentanti dei lavoratori nominati dalle associazioni stipulanti il presente contratto.

La Commissione entrerà in funzione entro un mese dalla data di stipulazione del presente contratto.

Art. 3.

APPRENDISTATO

L'apprendistato è regolato dagli artt. 9 e seguenti del vigente Contratto Nazionale e dalle disposizioni di legge per quanto ivi non previsto.

E' ammessa l'assunzione di tre apprendisti ogni due lavoratori qualificati nella 3ª categoria negli esercizi di 2ª classe e di un apprendista per ogni lavoratore qualificato nella 3ª categoria negli esercizi di 3ª e 4ª classe. In tutti gli esercizi è ammessa inoltre l'assunzione di un apprendista per ogni lavoratore qualificato nella Cat. *C.* del personale impiegatizio.

Art. 4.

LAVORO NELLA PROTRAZIONE DI ORARIO DI CHIUSURA

In riferimento all'art. 22 del Contratto Nazionale, la percentuale di maggiorazione per le ore di lavoro successive all'orario massimo di chiusura resta fissata nella misura del 30% sui minimi previsti dal presente contratto.

Art. 5.

TRATTAMENTO ECONOMICO - SISTEMA DI RETRIBUZIONE

Il trattamento economico dovuto al personale è costituito da:

a) stipendio o salario e indennità di contingenza;
b) percentuale di servizio per i tavoleggianti.

A) *Stipendi o salari*:

Con la stipulazione del presente contratto vengono conglobati i seguenti elementi facenti parte della retribuzione di cui alle tabelle allegate al Contratto Provinciale 23 ottobre 1954 e così distinti: paga base, caro vita, contingenza base, caro pane.

Sulla retribuzione così conglobata viene apportato l'aumento del 5% calcolato anche sui 22 punti di contingenza scala mobile di cui alle tabelle allegate al

già citato Contratto Provinciale Integrativo 23 ottobre 1954. Nelle allegate tabelle A, B, C, D, E sono indicati i minimi di retribuzione (stipendio o salario e contingenza vigente).

Il trattamento economico determinato col presente contratto corrisponde all'orario normale di lavoro di 9 ore giornaliere o 54 settimanali per i lavoratori con qualifica non impiegatizia e all'orario normale di lavoro di 8 ore giornaliere e 48 settimanali per i lavoratori con qualifica impiegatizia.

La retribuzione deve essere corrisposta al lavoratore mediante busta paga a norma della legge 5 gennaio 1953, n. 4.

B) *Percentuale di servizio*:

Per la percentuale di servizio da applicarsi sui conti dei clienti, le parti fanno riferimento ai massimi fissati nel contratto nazionale per gli esercizi di 2ª 3ª e 4ª classe. Le percentuali per gli esercizi di seguito elencati saranno quelle a fianco di ciascuno segnate:

a) bottiglierie e fiaschetterie 12 %

b) birrerie 17 %

c) locali adibiti a biliardi 15 %

Art. 6.

SERVIZI DI RINFRESCHI O RICEVIMENTI

Per i servizi di rinfreschi o ricevimenti e per qualunque altro servizio affine di non meno di 10 persone, purchè abbiano tale caratteristica la percentuale è stabilita nella misura del 17 %.

Per i servizi sopra specificati resi a domicilio viene stabilito invece, per il personale che vi prende parte, sia fisso che extra o di rinforzo, il compenso fisso così determinato:

Per servizio in sede:

Banconieri L. 2.500

Camerieri » 2.500

Altro personale ... la normale retribuzione giornaliera aumentata del 75%.

Per servizi fuori sede:

Banconieri L. 4.000

Camerieri » 4.000

Altro personale ... la normale retribuzione giornaliera aumentata del 100%.

Art. 7.

ESERCIZI DI STAGIONE

Al personale dipendente dagli esercizi di stagione viene riconosciuta una maggiorazione sullo stipendio o salario minimi previsti dal presente contratto nella misura seguente:

30 % per ingaggio sino ad un mese;

20 % per ingaggio sino a due mesi;

10 % per ingaggio oltre due mesi sino alla fine della stagione.

Con riferimento all'art. 93 del vigente Contratto Nazionale il datore di lavoro potrà effettuare, a titolo cautelativo, per il caso di ingiustificata risoluzione anticipata del contratto a termine da parte del lavoratore, una trattenuta del 50 % della maggiorazione sopra riportata.

Art. 8.

BUFFET DI STAZIONE

Ai carrellisti di stazione verrà corrisposta la percentuale del 20 % sull'incasso della merce dagli stessi venduta.

Art. 9.

CONDIZIONI DI MIGLIOR FAVORE

Col presente Contratto si è inteso di determinare il trattamento minimo spettante ai lavoratori e non di ridurre le retribuzioni superiori godute dai lavoratori già in servizio.

Tuttavia gli aumenti già volontariamente concessi dalle aziende assorbono sino alla concorrenza gli aumenti concessi col presente accordo.

Art. 10.

RIFERIMENTO A LEGGI O AL CONTRATTO NAZIONALE

Per quanto non previsto dal presente Contratto si fà riferimento alle norme del vigente Contratto Nazionale e alle disposizioni di leggi vigenti.

Art. 11.

DECORRENZA E DURATA DEL CONTRATTO

Il presente Contratto Integrativo Provinciale entra in vigore il 1° giugno 1960 ed avrà la stessa durata del Contratto Nazionale.

PRIMA DICHIARAZIONE A VERBALE

Percentuale di servizio. — Le parti si danno atto del fatto che la percentuale di servizio negli esercizi di 3ª categoria viene arrotondata in supero per comodità di conteggio.

SECONDA DICHIARAZIONE A VERBALE

Assunzione apprendisti. — Al fine di evitare erronee interpretazioni nella applicazione dell'art. 3 del presente Contratto, rimane precisato che negli esercizi di 2ª classe nei quali sia presente un solo lavoratore qualificato nella 3ª categoria, è ammessa l'assunzione di un apprendista.

Tabella A: Personale impiegatizio

	età	paga conglob.	conting. scala m.	paga comples.
Cat. C cassiera capo famiglia	+21	22.799	7.527	30.326
Cassiera non capo famiglia	+21	19.751	7.527	27.278
Cassiera non capo famiglia	20-21	19.751	7.094	26.845
Cassiera non capo famiglia	19-20	16.847	6.386	23.233
Cassiera non capo famiglia	18-19	16.678	5.905	22.583
Cassiera non capo famiglia	17-18	16.660	5.416	22.076
Cassiera non capo famiglia	16-17	16.643	5.034	21.677
Cassiera non capo famiglia	—16	16.630	4.496	21.126

Tabella B: Personale non impiegatizio - Esercizi di 2ª

	età	paga conglob.	conting. scala m.	paga comples.
Banconiere c. f.	+20	31.894	7.314	39.208
Banconiere non c. f.	+20	30.391	7.314	37.705
Gelatiere c. f.	+20	31.894	7.314	39.208
Gelatiere non c. f.	+20	30.392	7.314	37.706
Aiuto Banconiere c. f.	+20	26.954	6.924	33.878
Aiuto Banconiere non c. f.	+20	24.680	6.924	31.604
Aiuto Banconiere non c. f.	18–20	24.680	6.463	31.143
Aiuto Banconiere non c.f	16–18	24.680	5.098	29.778
Aiuto Gelatiere c. f.	+20	26.990	6.924	33.914
Aiuto Gelatiere non c. f.	+20	24.691	6.924	31.615
Aiuto Gelatiere non c. f.	18–20	24.691	6.463	31.154
Aiuto Gelatiere non c. f.	16–18	24.991	5.098	29.789
Banconiera c. f.	+20	22.752	6.166	28.918
Banconiera non c. f.	+20	20.498	6.166	26.664
Aiuto Banconiera c. f.	+20	21.165	5.833	26.998
Aiuto Banconiera non c. f.	+20	18.124	5.833	23.957
Aiuto Banconiera non c. f.	18–20	16.625	4.891	21.516
Aiuto Banconiera non c. f.	16–18	16.625	4.333	20.958
Personale di fatica c. f.	+20	23.183	6.495	29.678
Personale di fatica non c. f.	+20	21.614	6.495	28.109
Personale di fatica non c. f.	18–20	18.703	6.065	24.768
Personale di fatica non c. f.	16–18	15.754	4.797	20.551
Personale di fatica non c. f.	—16	14.784	3.335	18.119
Donna di fatica c. f.	+20	22.336	5.474	27.810
Donna di fatica non c. f.	+20	20.833	5.474	26.307
Donna di fatica non c. f.	18–20	17.962	4.606	22.568
Donna di fatica non c. f.	16–18	15.724	4.113	19.837
Donna di fatica non c. f.	—16	13.786	3.306	17.092
Fattorino	16–18	14.687	4.797	19.484
Fattorino	—16	9.244	3.335	12.579

Tabella C: personale non impiegatizio - Esercizi di 3ª

	età	paga conglob.	conting. scala m.	paga comples.
Banconiere c. f.	+20	30.561	7.314	37.875
Banconiere non c. f.	+20	29.060	7.314	36.374
Gelatiere c. f.	+20	30.694	7.314	38.008
Gelatiere non c. f.	+20	29.138	7.314	36.452
Aiuto Banconiere c. f.	+20	26.650	6.924	33.574
Aiuto Banconiere non c. f.	+20	24.377	6.924	31.301
Aiuto Banconiere non c. f.	18–20	24.377	6.463	30.840
Aiuto Banconiere non c. f.	16–18	24.377	5.098	29.475
Aiuto Gelatiere c. f.	+20	26.805	6.924	33.729
Aiuto Gelatiere non c. f.	+20	24.521	6.924	31.445
Aiuto Gelatiere non c. f.	18–20	24.510	6.463	30.973
Aiuto Gelatiere non c. f.	16–18	24.510	5.098	29.608
Personale di fatica c. f.	+20	22.815	6.495	29.310
Personale di fatica non c. f.	+20	21.361	6.495	27.856
Personale di fatica non c. f.	18–20	18.505	6.065	24.570
Personale di fatica non c. f.	16–18	15.657	4.797	20.454
Personale di fatica non c. f.	—16	15.271	3.335	18.606
Donna di fatica c. f.	+20	22.238	5.474	27.712
Donna di fatica non c. f.	+20	20.743	5.474	26.217
Donna di fatica non c. f.	18–20	17.873	4.606	22.479
Donna di fatica non c. f.	16–18	14.952	4.113	19.065
Donna di fatica non c. f.	—16	14.689	3.306	17.995
Fattorino	16–18	14.687	4.797	19.484
Fattorino	—16	9.244	3.335	12.579

Tabella D: Personale non impiegatizio - Esercizi di 4ª

	età	paga conglob.	conting. scala m.	paga comples.
Banconiere c. f.	+20	30.132	7.314	37.446
Banconiere non c. f.	+20	28.701	7.314	36.015
Aiuto Banconiere c. f.	+20	26.562	6.924	33.486
Aiuto Banconiere c. non f.	+20	24.289	6.924	31.213
Aiuto Banconiere c. non f.	18–20	24.289	6.463	30.752
Aiuto Banconiere c. non f.	16–18	24.289	5.098	29.387
Personale di fatica c. f.	+20	22.486	6.495	28.981
Personale di fatica non c. f.	+20	20.992	6.495	27.487
Personale di fatica non c. f.	18–20	18.136	6.065	24.501
Personale di fatica non c. f.	16–18	15.487	4.797	20.284
Personale di fatica non c. f.	—16	14.896	3,335	18.231
Fattorino	16–18	14.688	4.797	19.185
Fattorino	—16	9.244	3.335	12.579

Tabella salariale in vigore dal 1° giugno 1960 per i dipendenti da pasticcerie

	età	paga conglob.	conting. scala m.	paga comples.
1° pasticcere capo laboratorio	+20	31.497	8.145	39.642
1° pasticcere	+20	31.040	8.145	39.185
2° pasticcere	+20	26.956	7.314	34.270
2° pasticcere	18–20	26.946	7.096	34.042
3° pasticcere	+20	26.393	6.924	33.317
3° pasticcere	18–20	26.373	6.463	32.836
altro personale	+20	21.340	6.924	28.264
altro personale	18–20	17.821	6.463	24.284
altro personale	16–18	13.952	5.098	19.050
altro personale	—16	13.468	4.011	17.479

Tabella E: Apprendisti

	Paga conglobale
assunti dal 14° e fino al 17° anno di età:	
per i primi quattro mesi	6.170
per i dodici mesi successivi	12.340
per il restante periodo	16.454
assunti dal 17° e fino al compimento del 19° anno di età:	
per i primi quattro mesi	12.340
per i dodici mesi successivi	16.454
per il restante periodo	18.510
assunti dopo il 19° anno di età:	
per i primi sei mesi	18.510
per il restante periodo	19.744

La contingenza (scala mobile) da corrispondere all'apprendista in aggiunta alla paga conglobata, è quella relativa all'età della 4ª categoria, diminuita del 10%.

Visti il contratto e le tabelle *A. B. C. D. E* che precedono,
il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 377.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la lavorazione dei mosaici vetrosi della provincia di Venezia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale 3 giugno 1960, per le aziende esercenti l'industria dei mosaici vetrosi;

Visti, per la provincia di Venezia:

— l'accordo collettivo 8 agosto 1949, sul trattamento di mensa per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'industria dei mosaici vetrosi, stipulato tra la Associazione degli Industriali e la Federazione Provinciale Vetrai Ceramisti e Affini C.G.I.L. -, la Libera Unione Provinciale dei Sindacati, cui ha aderito la Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L. ;

— l'accordo collettivo 27 aprile 1956, per la determinazione della festività infrasettimanale sostitutiva di quella del Santo Patrono per i lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'industria dei mosaici vetrosi, stipulato tra l'Associazione degli Industriali e la Federazione Provinciale Vetrai, Ceramisti ed Affini C.G.I.L. -, il Sindacato Provinciale Lavoratori Vetro e Ceramica C.I.S.L. -, l'U.I.L.-Vetro, cui ha aderito l'Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 14 della provincia di Venezia, in data 2 maggio 1961, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per l'attività per la quale sono stati stipulati, per la provincia di Venezia, relativamente ai lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'industria dei mosaici vetrosi:

— l'accordo collettivo 8 agosto 1949, relativo al trattamento di mensa;

— l'accordo collettivo 27 aprile 1956, relativo alla determinazione della festività infrasettimanale sostitutiva di quella del Santo Patrono;

sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto.

Dette norme sono integrative di quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria, purchè con esse compatibili.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti la lavorazione dei mosaici vetrosi della provincia di Venezia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 19 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, foglio n. 78. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO 8 AGOSTO 1949 SUL TRATTAMENTO DI MENSA AI LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DEI MOSAICI VETROSI DELLA PROVINCIA DI VENEZIA

Venezia, 8 agosto 1949

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI VENEZIA rappresentata, agli effetti del presente accordo, dal funzionario dott *Giuseppe Ongaro*,

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE VETRAI CERAMISTI E AFFINI, rappresentata dal segretario sig. *Giuseppe Pagnin,*

e

la LIBERA UNIONE PROVINCIALE DEI SINDACATI rappresentata dal dott. *Umberto Chiozzotto,*

con l'intervento degli industriali della categoria, ingegner *Ferruccio di Giacomo,* Consigliere delegato della società S.A.R.I.M. e rag. *Enrico Micheletto,* Amministratore unico della società VETRITAL.

e

dei signori: *Nerone Baldrocco, Norma Costantini, Antonia Grandesso, Sergio Pontini,* componenti la Commissione interna della società S.A.R.I.M. e di: *Elvira Cudignotto, Renato Lazzarini e Flora Sinibaldi* componenti la Commissione interna della società VETRITAL;

si è convenuto quanto segue in ordine al trattamento di mensa da praticare ai lavoratori dipendenti da aziende esercenti l'industria dei mosaici vetrosi nella provincia di Venezia:

Le aziende già aderenti a mense interaziendali provvederanno affinchè sia assicurata da parte delle mense suddette la confezione di una buona minestra, curandone l'ulteriore miglioramento.

Il contributo dei lavoratori viene fissato in L. 20 giornaliere.

L'adesione del lavoratore al trattamento di mensa avverrà per settimana anticipata e il lavoratore resterà soggetto alla trattenuta dell'intero importo settimanale di L. 120 anche nel caso che, nel corso della settimana rinunciasse a fruire, per uno o più giorni, del trattamento di mensa.

Il lavoratore che non abbia in precedenza provveduto alla prenotazione settimanale non potrà richiedere la somministrazione della minestra nel corso della settimana stessa.

Nessuna indennità sostitutiva competerà al dipendente che non intenda fruire della somministrazione come sopra disciplinata.

Soltanto le aziende che non forniscano ai propri dipendenti il trattamento di mensa, corrisponderanno un'indennità sostitutiva di L. 25 a ciascun lavoratore per ogni giorno effettivo di lavoro.

Il miglioramento sopra indicato dovrà avere inizio non oltre il 31 agosto 1949 e dalla stessa data in cui esso sarà attuato decorrerà pure il nuovo contributo a carico dei lavoratori.

Il presente accordo entra in vigore il giorno della sua stipulazione e avrà la durata di un anno. Si intenderà tacitamente rinnovato di 6 mesi in 6 mesi, qualora non venga disdettato da una delle parti con lettera raccomandata con R. R. almeno un mese prima della sua scadenza o della scadenza delle eventuali tacite rinnovazioni.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale:*
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO 27 APRILE 1956 PER LA SOSTITUZIONE DELLA FESTIVITÀ INFRASETTIMANALE DEL SANTO PATRONO PER I LAVORATORI DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI L'INDUSTRIA DEI MOSAICI VETROSI DELLA PROVINCIA DI VENEZIA

Venezia, 27 aprile 1956

tra

l'ASSOCIAZIONE DEGLI INDUSTRIALI DELLA PROVINCIA DI VENEZIA rappresentata, agli effetti del presente accordo, dal presidente della Sezione dell'industria del vetro e della ceramica sig. *Artemio Toso,*

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE VETRAI CERAMISTI ED AFFINI, il SINDACATO PROVINCIALE LAVORATORI VETRO E CERAMICA e l'U.I.L.-Vetro, rappresentate come risulta dalla sottoscrizione,

in applicazione di quanto previsto dagli articoli 10 (parte impiegati e parte operai) del contratto nazionale di lavoro 14 dicembre 1955 per i dipendenti da aziende esercenti l'industria dei mosaici vetrosi,

si conviene di considerare festività infrasettimanale, in luogo della ricorrenza del santo Patrono (San Marco 25 aprile), coincidente con la festa dell'anniversario della Liberazione, la giornata del

30 *aprile*

nella quale sarà praticato ai lavoratori il trattamento economico di festività stabilito dagli articoli precitati.

La presente determinazione ha valore semplicemente indicativo, rimanendo in facoltà delle singole aziende di concordare con i propri dipendenti una differente sostituzione.

Il presente accordo avrà la validità del predetto contratto nazionale 14 dicembre 1955, del quale seguirà le sorti.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*
SULLO

DECRETO DEL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA
2 gennaio 1962, n. 378.

Norme sul trattamento economico e normativo dei lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di picchettaggio, carenaggio e coloritura delle navi della provincia di La Spezia.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visto l'art. 87, comma quinto, della Costituzione;

Vista la legge 14 luglio 1959, n. 741, che delega il Governo ad emanare norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori;

Vista la legge 1 ottobre 1960, n. 1027, recante modifiche alla predetta legge 14 luglio 1959, n. 741;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 23 ottobre 1959, per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica e alla installazione di impianti;

Visti gli accordi collettivi nazionali 16 marzo 1956 e 23 ottobre 1959, sull'aumento delle retribuzioni per i lavoratori addetti all'industria metalmeccanica e alla installazione di impianti;

Visto il contratto collettivo nazionale di lavoro 7 luglio 1960, per la disciplina dell'apprendistato nell'industria metalmeccanica e nella installazione di impianti;

Visti, per la provincia di La Spezia:

— l'accordo collettivo di lavoro 6 agosto 1956, per i dipendenti da aziende esercenti l'attività di picchettaggio, carenaggio e coloritura delle navi, stipulato tra il Sindacato Imprese Industriali per il Picchettaggio, Carenaggio e Coloritura Navi e la Federazione Provinciale Impiegati ed Operai Metallurgici; al quale hanno aderito la Unione Provinciale del Lavoro C.I.S.N.A.L. , l'Unione Sindacale Provinciale C.I.S.L. , la Camera Sindacale Provinciale U.I.L. ;

— l'accordo collettivo di lavoro 15 dicembre 1959, per i lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti la attività di picchettaggio, carenaggio e coloritura delle navi, stipulato tra il Sindacato Provinciale Imprese Industriali per il Picchettaggio, Carenaggio e Coloritura Navi e la Federazione Provinciale Impiegati ed Operai Metallurgici C.G.I.L. , la Federazione Italiana Metalmeccanici C.I.S.L. , l'Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici U.I.L. ;

Vista la pubblicazione nell'apposito Bollettino, n. 1 e n. 26 della provincia di La Spezia, in data 20 giugno 1960 e 6 luglio 1961, degli accordi sopra indicati, depositati presso il Ministero del lavoro e della previdenza sociale, che ne ha accertato l'autenticità;

Sentito il Consiglio dei Ministri;

Sulla proposta del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale;

Decreta:

Articolo unico.

I rapporti di lavoro costituiti per le attività per le quali sono stati stipulati gli accordi collettivi di lavoro 6 agosto 1956 e 15 dicembre 1959, relativi ai dipendenti da aziende esercenti l'attività di picchettaggio, carenaggio e coloritura delle navi della provincia di La Spezia, sono regolati da norme giuridiche uniformi alle clausole degli accordi anzidetti, annessi al presente decreto, purchè compatibili con quelle concernenti la disciplina nazionale della categoria.

I minimi di trattamento economico e normativo così stabiliti sono inderogabili nei confronti di tutti i lavoratori dipendenti dalle imprese esercenti l'attività di picchettaggio, carenaggio e coloritura delle navi della provincia di La Spezia.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserto nella Raccolta ufficiale delle leggi e dei decreti della Repubblica Italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 2 gennaio 1962

GRONCHI

FANFANI — SULLO

Visto, *il Guardasigilli*: BOSCO

Registrato alla Corte dei conti, addì 21 maggio 1962
Atti del Governo, registro n. 147, *foglio n.* 85. — VILLA

ACCORDO COLLETTIVO DI LAVORO 6 AGOSTO 1956 PER I DIPENDENTI DA AZIENDE ESERCENTI L'ATTIVITÀ DI PICCHETTAGGIO, CARENAGGIO E COLORITURA DELLE NAVI DELLA PROVINCIA DI LA SPEZIA

L'anno 1956, il giorno 6 del mese di agosto in La Spezia, presso l'Unione Industriali,

tra

il SINDACATO IMPRESE INDUSTRIALI PER IL PICCHETTAGGIO, CARENAGGIO E COLORITURA NAVI, rappresentato dal suo Presidente sig. *Flavio Rossi,*

e

la FEDERAZIONE PROVINCIALE IMPIEGATI ED OPERAI METALLURGICI, rappresentata dal suo Vice Segretario signor *Francesco Prato,*

dopo ampia discussione si è convenuto:

1. — Le Imprese di Picchettaggio, Carenaggio e Coloritura Navi corrisponderanno agli operai assunti di volta in volta per essere adibiti alle seguenti lavorazioni, la retribuzione oraria a fianco di ciascuna lavorazione indicata:

a) corvèe a bordo:

sopra 20 anni	L.	218
18-20 anni	»	204

b) picchettaggio, carenaggio e coloritura:

sopra 20 anni	L.	260
18-20 anni	»	237

c) per lavori eseguiti in tanche, doppi fondi nafta e caldaie (ivi compreso qualunque altro lavoro eseguito in locali che contengono nafta o residui di questa ultima):

sopra 20 anni	L.	297
18-20 anni	»	272

2. — Le retribuzioni orarie di cui sopra si intendono comprensive di tutto quanto possa competere, in forza di legge e di contratto, agli operai assunti a' sensi del punto precedente, i quali più nulla potranno pretendere per qualsiasi titolo o ragione, eccezion fatta per:

a) gli assegni familiari agli aventi diritto;

b) le maggiorazioni percentuali per lavoro straordinario, festivo o notturno da applicarsi — nelle misure percentuali previste dal Contratto Nazionale per gli Addetti all'Industria Metalmeccanica — sulle seguenti quote parti delle retribuzioni di cui al punto 1:

— corvèe a bordo:

sopra 20 anni	L.	185,50
18-20 anni	»	175 —

— picchettaggio, carenaggio e coloritura (lavori di manutenzione in genere):

sopra 20 anni	L.	209 —
18-20 anni	»	192,50

— per lavori eseguiti in tanche, doppi fondi nafta e caldaie (ivi compreso qualunque altro lavoro eseguito in locali che contengono nafta o residui di quest'ultima):

sopra 20 anni	L.	242 —
18-20 anni	»	223,50

c) le festività nazionali ed infrasettimanali, che abbiano a ricorrere in pendenza del rapporto di lavoro, da retribuirsi, *se non lavorate,* con il seguente trattamento giornaliero:

— corvèe a bordo:

sopra 20 anni	L.	1.484	(L. 185,50 × 8)
18-20 anni	»	1.400	(L. 175 — × 8)

— picchettaggio, carenaggio e coloritura:

sopra 20 anni	L.	1.672	(L. 209 — × 8)
18-20 anni	»	1.540	(L. 192,50 × 8)

— lavori in tanche:

sopra 20 anni	L.	1.936	(L. 242 — × 8)
18-20 anni	»	1.788	(L. 223,50 × 8)

In caso di *prestazione di lavoro* in dette festività infrasettimanali e nazionali, oltre al trattamento giornaliero anzidetto, è dovuta, per le ore lavorate, la seguente retribuzione oraria (corrispondente alla paga di cui al punto 1), maggiorata della percentuale per lavoro festivo computata come previsto alla lettera *b*) che precede):

1) Corvèe a bordo:

sopra 20 anni L. 292 (L. 218 + 74,20 quale maggiorazione per lavoro festivo);

18-20 anni L. 274 (L. 204 + 70 — quale maggiorazione per lavoro festivo);

2) Picchettaggio, carenaggio e coloritura:

sopra 20 anni L. 344 (L. 260 + 83,60 quale maggiorazione per lavoro festivo);

18-20 anni L. 314 (L. 237 + 77 — quale maggiorazione per lavoro festivo);

3) Lavori in tanche:

sopra 20 anni L. 394 (L. 297 + 96,80 quale maggiorazione per lavoro festivo);

18-20 anni L. 361 (L. 272 + 89 40 quale maggiorazione per lavoro festivo).

3. — La sfera di applicazione del presente accordo è limitata alle Imprese che esercitano attività di picchettaggio, carenaggio e coloritura navi con personale all'uopo assunto provvisoriamente e non comprende quelle aziende per le quali le lavorazioni elencate nel precedente punto 1 costituiscono una fase od una branca di una più ampia attività produttiva svolta nel settore della metalmeccanica.

4. — Del pari l'Accordo non trova applicazione nei confronti dei lavoratori — sia operai che impiegati — occupati in maniera continuativa presso Imprese di picchettaggio e carenaggio navi, ai quali le Imprese stesse corrisponderanno il normale trattamento previsto dai contratti di lavoro vigenti, ovvero conserveranno « ad personam » le condizioni più favorevoli eventualmente in atto in sede aziendale.

5. — Le retribuzioni di cui al precedente punto 1. saranno adeguate ad ogni eventuale scatto della contingenza. Per altre variazioni nell'attuale trattamento salariale dei lavoratori dell'Industria metalmeccanica della Provincia, preso a riferimento per determinare le retribuzioni forfettarie in parola, le Parti contraenti si incontreranno per aggiornare le retribuzioni stesse.

6. — Le imprese sono tenute a fornire maschere, occhiali e guanti, come pure a provvedere le necessarie attrezzature per la salvaguardia dell'incolumità fisica dei lavoratori in conformità alle leggi vigenti.

7. — Per quanto non previsto e non contrastante con il presente Accordo, le parti si richiamano al Contratto nazionale di lavoro per gli addetti all'Industria Metalmeccanica.

8. — Per quanto concerne l'assunzione della mano d'opera le parti si richiamano alle norme di legge sul collocamento.

9. — Il presente Contratto decorre dal 1° agosto 1956; ha la stessa durata del Contratto collettivo nazionale di lavoro per gli addetti all'Industria Metalmeccanica, rinnovato con Accordo 10 marzo 1956, e ne segue le modalità per la disdetta ed il tacito rinnovo.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

ACCORDO COLLETTIVO DI LAVORO 15 DICEMBRE 1959, PER I LAVORATORI DIPENDENTI DALLE AZIENDE ESERCENTI L'ATTIVITÀ DI PICCHETTAGGIO, CARENAGGIO E COLORITURA NAVI DELLA PROVINCIA DELLA SPEZIA

L'anno 1959, il giorno 15 dicembre, in La Spezia, presso l'Unione Industriali,

tra

il Sindacato Provinciale Imprese Industriali per il Picchettaggio, Carenaggio e Coloritura Navi, rappresentato dal suo Presidente sig. *Eros Monducci* e dai sigg.: *Ghigo Rossi* e *Comparetti Salvatore*, con la assistenza del rag. *Antonio De Moro*, Capo dei Servizi Sindacali della suddetta Unione Industriali;

e

la Federazione Provinciale Impiegati ed Operai Metallurgici (C.G.I.L.), rappresentata dal sig. *Francesco Prato*;

la Federazione Italiana Metalmeccanici (C.I.S.L.), rappresentata dal sig. *Italo Franceschini*;

l'Unione Italiana Lavoratori Metalmeccanici (U.I.L.), rappresentata dal sig. *Luigi Bracciaferri*;

preso atto delle modificazioni nelle retribuzioni degli operai del settore metalmeccanico, apportate con Accordo Nazionale 23 ottobre 1959;

tenuto conto di quanto previsto al secondo comma del punto 5) dell'Accordo Provinciale 6 agosto 1956, valevole per i lavoratori dipendenti dalle aziende esercenti l'attività di picchettaggio, carenaggio e coloritura navi di La Spezia;

dopo ampia discussione si è provveduto all'aggiornamento delle tabelle retributive del predetto Accordo Provinciale 6 agosto 1956,

convenendo quanto segue:

A) A far tempo dal periodo di paga in corso al 23 ottobre 1959, le tabelle retributive di cui all'Accordo Provinciale 6 agosto 1956, già adeguate agli scatti intervenuti nell'indennità di contingenza alla data odierna, sono modificate come segue:

1) Le imprese di picchettaggio, carenaggio e coloritura navi corrisponderanno agli operai assunti di volta in volta per essere adibiti alle seguenti lavorazioni, la retribuzione oraria a fianco di ciascuna lavorazione indicata:

a) corvée a bordo:

sopra i 20 anni . . . . L. 236,047
tra i 18/20 anni . . . . L. 220,925

b) picchettaggio, carenaggio e coloritura:

sopra i 20 anni . . . . L. 279,310
tra i 18/20 anni . . . . L. 255,098

c) per lavori eseguiti in tanche, doppi fondi nafta e caldaie (ivi compreso qualunque altro lavoro eseg ito in locali che contengono nafta o residui di quest'ultima):

sopra i 20 anni . . . . L. 316,310
tra i 18/20 anni . . . . L. 290,098

2) Le retribuzioni orarie di cui sopra si intendono comprensive di tutto quanto possa competere, in forza di legge e di contratto, agli operai assunti ai sensi del punto precedente, i quali più nulla potranno pretendere per qualsiasi titolo o ragione, eccezion fatta per:

a) gli assegni familiari agli aventi diritto;

b) le maggiorazioni percentuali per lavoro straordinario, festivo o notturno da applicarsi — nelle misure percentuali previste dal Contratto Nazionale per gli Addetti all'Industria Metalmeccanica — sulle seguenti quote parte delle retribuzioni di cui al punto 1):

— corvée a bordo:

sopra i 20 anni . . . . L. 201,737
tra i 18/20 anni . . . . L. 190,225

— picchettaggio, carenaggio e coloritura (lavori di manutenzione in genere):

sopra i 20 anni . . . . L. 226,300
tra i 18/20 anni . . . . L. 208,738

— per lavori eseguiti in tanche, doppi fondi nafta e caldaie (ivi compreso qualunque altro lavoro eseguito in locali che contengono nafta o residui di quest'ultima):

sopra i 20 anni . . . . L. 259,300
tra i 18/20 anni . . . . L. 239,738

c) le festività nazionali ed infrasettimanali, che abbiano a ricorrere in pendenza del rapporto di lavoro, da retribuirsi, se non lavorate, con il seguente trattamento giornaliero:

— corvée a bordo:

sopra i 20 anni L. 1.613,896 (201,737 × 8)
tra i 18/20 anni L. 1.521,800 (190,225 × 8)

— picchettaggio, carenaggio e coloritura:

sopra i 20 anni L. 1.810,400 (226,300 × 8)
tra i 18/20 anni L. 1.669,904 (208,738 × 8)

— lavori in tanche:

sopra i 20 anni L. 2.074,400 (259,300 × 8)
tra i 18/20 anni L. 1.917,904 (239,738 × 8)

In caso di *prestazione di lavoro* in dette festività infrasettimanali e nazionali, oltre al trattamento giornaliero anzidetto, è dovuta per le ore lavorate, la seguente retribuzione oraria (corrispondente alla paga di cui al punto 1), maggiorata della percentuale per lavoro festivo computata come previsto alla lettera *b*) che precede):

1) corvée a bordo:

sopra i 20 anni L. 336,915 (L. 236,047+100,868 quale maggiorazione per lavoro festivo);
tra i 18/20 anni L. 316,037 (L. 220,925 + 95,112 quale maggiorazione per lavoro festivo);

2) picchettaggio, carenaggio e coloritura:

sopra i 20 anni L. 392,460 (L. 279,310+113,150 quale maggiorazione per lavoro festivo);
tra i 18/20 anni L. 359,467 (L. 255,098+104,369 quale maggiorazione per lavoro festivo);

3) lavori in tanche:

sopra i 20 anni L. 445,960 (L. 316,310+129,650 quale maggiorazione per lavoro festivo);
tra i 18/20 anni L. 409,967 (L. 290,098+119,869 quale maggiorazione per lavoro festivo).

B) Il presente Accordo decorre dal periodo di paga in corso alla data del 23 ottobre 1959 ed ha la stessa durata del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti dall'industria metalmeccanica, rinnovato con Accordo Nazionale 23 ottobre 1959).

C) Salvi i punti 1) e 2) che risultano come sopra modificati e sostituiti ed il punto 9) che viene sostituito dal suindicato capoverso *B*), tutti gli altri punti dell'Accordo Provinciale 6 agosto 1956 restano confermati nel loro testo integrale.

Visto, *il Ministro per il lavoro e la previdenza sociale*:
SULLO

PETTINARI UMBERTO, *direttore* SANTI RAFFAELE, *gerente*

(9152016) Roma Istituto Poligrafico dello Stato G. C.